

Tabla salarial. Año 1995

(Retribuciones mensuales)

Categoría	Pesetas
Personal administrativo:	
Jefe de Primera	261.427
Jefe de Segunda (Título Superior)	222.292
Jefe de Tercera	194.637
Jefe de Cuarta (Título Grado Medio)	162.782
Jefe de Quinta	152.302
Jefe de Sexta	149.794
Jefe de División	129.886
Oficial de Primera	128.242
Oficial de Segunda	115.738
Analista primera laboratorio	115.738
Auxiliar Administrativo	105.376
Analista de Laboratorio	105.376
Auxiliar de Laboratorio	87.465
Ordenanza de primera	102.382
Ordenanza de segunda	100.804
Limpiador/a	87.465
Botones de 18 a 20 años	74.650
Botones hasta 18 años	49.877
Personal productor:	
Contraamaestre	109.691
Maestro	103.537
Encargado almacén, Estibador bodega, Capataz	100.027
Oficial de primera	100.027
Conductor de primera	100.027
Oficial de segunda	96.151
Conductor de segunda	96.151
Oficial de tercera	91.929
Guarda y Portero	89.233
Peón especialista	88.554
Peón	87.465
Personal mercantil:	
Director de ventas	261.427
Delegado de ventas	194.637
Jefe de ventas	149.794
Vendedor	100.027
Complemento personal de antigüedad:	
Trienios	3.789
Trienios de jefatura de primera	2.489
Trienios de jefatura de segunda	1.902
Trienios de jefatura de tercera	1.643
Trienios de jefatura de cuarta y quinta	911
Trienios de jefatura de sexta	711
Pluses:	
Turnicidad e intermitencia	598
Horario flexible	590
Defecto de descanso	296
Plus informática	6.920
Sábados y domingos	631
Plus calidad para todas las categorías	31.489

otra, por el Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 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 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, 7 de agosto de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO «CENTRAL LECHERA VALLISOLETANA, SOCIEDAD ANONIMA», 1995

CAPITULO 1

Disposiciones de carácter general

Artículo 1. Determinaciones de las partes que lo concertan.

Las partes negociadoras del presente Convenio Colectivo tienen la legitimación que determina el artículo 87.1 en relación con el artículo 88.1 del Estatuto de los Trabajadores y son:

De una parte: Los representantes legales de la empresa «Central Lechera Vallisoletana, Sociedad Anónima».

De otra parte: Los miembros electos del Comité de Empresa de la empresa «Central Lechera Vallisoletana, Sociedad Anónima», del centro de trabajo de Valladolid, con domicilio en la avenida de Santander, 2, de Valladolid.

Artículo 2. Ambito territorial.

El presente Convenio será de aplicación única y exclusivamente en los centros de trabajo de la empresa «Central Lechera Vallisoletana, Sociedad Anónima», con domicilio en Valladolid, avenida de Santander, 2, y Baralla (Lugo), carretera Puebla de San Juan, sin número.

Artículo 3. Ambito personal.

Afecta este Convenio a todos los trabajadores que presten sus servicios en los centros de trabajo de Valladolid y Baralla de la empresa «Central Lechera Vallisoletana, Sociedad Anónima».

Artículo 4. Ambito temporal.

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir de la fecha de su firma, independientemente de su publicación en el «Boletín Oficial de la Provincia de Valladolid», y durará hasta el 31 de diciembre de 1995.

El presente Convenio Colectivo tendrá efecto desde el día 1 de enero de 1995 hasta el 31 de diciembre de 1995.

Artículo 5. Denuncia y prórroga.

El presente Convenio colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes mediante notificación fehaciente de una parte a la otra dentro de los dos últimos meses a la fecha de su expiración o de cualquiera de las prórrogas. Asimismo dicha denuncia se comunicará a la autoridad laboral competente.

Si a la extinción de su período de aplicación, alguna de las partes no ha ejercido su derecho a denuncia, este Convenio se considerará prorrogado de año en año.

Artículo 6. Facultad de compensación.

Todas las condiciones superiores a las mínimas legales o reglamentarias de carácter individual o colectivo, cualquiera que fuera su origen, que estén vigentes en la fecha de iniciarse la aplicación del presente Convenio, podrán ser compensados con las mejoras que en el mismo se establecen.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad.

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

20343 RESOLUCION de 7 de agosto de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «Central Lechera Vallisoletana, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Central Lechera Vallisoletana, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9009802), que fue suscrito con fecha 29 de junio de 1995, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, y de

En el supuesto de que, por la autoridad administrativa o judicial, se declarase nulo alguno de los pactos esenciales de este Convenio, desvirtuando el mismo, quedará éste sin eficacia práctica y las partes deberán volver a reunirse para estudiar su contenido.

Artículo 8. *Comisión Mixta para la interpretación del Convenio.*

Las dudas y divergencias que pudieran surgir entre las partes sobre cuestiones de interpretación o aplicación del presente Convenio Colectivo, serán sometidas obligatoriamente y como trámite previo a cualquier otra actuación, a una Comisión Paritaria que estará integrada por tres representantes de la Dirección y otros tres de los trabajadores, designados por cada una de las partes de entre los miembros de la Comisión Negociadora de este Convenio.

Artículo 9. *Organización del trabajo.*

En todo lo referente a la organización del trabajo, la Dirección de la empresa actuará conforme a las facultades que le otorga la normativa legal y reglamentaria de carácter general.

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

Artículo 10. *Relaciones de trabajo.*

Todo el personal tendrá los deberes de asistencia, puntualidad, permanencia y cumplimiento de sus obligaciones en el puesto de trabajo, respetando los horarios y sometiéndose a los controles que la Dirección establezca de acuerdo con la legislación vigente.

A las faltas cometidas en estas materias les será de aplicación la legislación vigente.

Ante cualquier dificultad que se presente en la ejecución del trabajo, el trabajador deberá solicitar consejo o aclaración a su superior inmediato, al que también dará parte de cualquier deficiencia en los productos, instrumentos de trabajo, herramientas o máquinas. Toda dificultad apreciada en la ejecución del trabajo, antes de la iniciación del mismo, deberá comunicarla a su superior inmediato.

No existirá ninguna discriminación por razón de sexo, estado civil, raza, condición social, ideas políticas, religiosas o similares.

CAPITULO II

Disposiciones de carácter económico

Artículo 11. *Salario base.*

Se define salario base como la retribución que corresponde a cada trabajador en función de la categoría profesional que tiene asignada y un rendimiento normal durante la jornada de trabajo.

Dicho salario base queda establecido en la tabla salarial que figura como anexo 1 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 12. *Plus de asistencia.*

Por el concepto de asistencia efectiva al trabajo, se establece un Plus de 475 pesetas diarias para todos los trabajadores, cualquiera que sea su condición o categoría profesional.

Como única excepción se considerarán días efectivamente trabajados, a efectos de la percepción de este Plus, las ausencias justificadas de los trabajadores que ostenten cargos sindicales.

Con objeto de simplificar el seguimiento del pago del Plus de asistencia, se acuerda incluir en la nómina de cada uno de los doce meses del año la cantidad resultante de multiplicar el valor diario que para cada año tenga dicho plus por el número de días efectivos de trabajo de ese año y dividir el resultante en doce pagos. Para el año 1995 esta cantidad sería de 10.806 pesetas.

Las deducciones que proceda efectuar se realizarán en la nómina del mes siguiente al que se produjeron.

Artículo 13. *Plus de antigüedad.*

Los aumentos por antigüedad o quinquenios, empezarán a contar desde el día en que el trabajador haya empezado a prestar sus servicios en la

empresa y se percibirán desde el mismo mes en que se cumpla el nuevo quinquenio.

Los quinquenios, al 5 por 100, se calcularán sobre el salario base que corresponda a la categoría del trabajador, variando su importe de acuerdo con el ascenso de categoría; así pues, no quedarán congelados los correspondientes a categorías inferiores, o a escalas también inferiores.

Artículo 14. *Plus de nocturnidad.*

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica según se detalla en el anexo número 4 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 15. *Plus de cámara frigorífica.*

El personal que realice su jornada íntegra en cámara frigorífica será retribuido con un plus de 229 pesetas por día de trabajo.

Artículo 16. *Quebranto de moneda.*

Por este concepto todos los trabajadores que diariamente realicen por orden de la empresa, cobros o pagos, percibirán la cantidad de 2.648 pesetas mensuales.

Artículo 17. *Plus de compensación de horas.*

Se establece su importe en 312 pesetas día para aquel personal de fábrica que disfrute de dicho concepto.

Para llegar a una normalización de salarios del personal de fábrica, a los trabajadores que no cobran este Plus, se les incorporará de forma progresiva en el plazo de tres años, a partir del momento en que empiecen a formar parte de la plantilla como trabajadores fijos y siempre y cuando su fecha de ingreso en la empresa sea anterior al 31 de diciembre de 1993.

Con objeto de simplificar el seguimiento del pago del Plus de compensación de horas, se acuerda incluir en la nómina de cada uno de los doce meses del año la cantidad resultante de multiplicar el valor diario que para cada año tenga dicho Plus por el número de días efectivos de trabajo de ese año y dividir el resultante en doce pagos.

Las deducciones que proceda efectuar se realizarán en la nómina del mes siguiente al que se produjeron.

Artículo 18. *Plus de prolongación de jornada.*

Se establece en 1.239 pesetas día. Se abonará cuando se realice un mínimo de dos horas extraordinarias sobre la jornada habitual del trabajador.

Artículo 19. *Plus de empresa/retribución voluntaria.*

Este plus se incrementará el 4 por 100 respecto a los valores de 1994.

Artículo 20. *Plus de continuidad.*

Se establece su cuantía en 100 pesetas día.

Con objeto de simplificar el seguimiento del pago del Plus de continuidad, se acuerda incluir en la nómina de cada uno de los doce meses del año, de aquellas personas que lo perciben, la cantidad resultante de multiplicar el valor diario que para cada año tenga dicho Plus por el número de días efectivos de trabajo de ese año y dividir el resultante en doce pagos. Para el año 1994 esta cantidad sería de 2.275 pesetas.

Las deducciones que proceda efectuar se realizarán en la nómina del mes siguiente al que se produjeron.

Artículo 21. *Plus de rendimiento.*

De acuerdo con las normas vigentes en esta materia, la empresa se reserva la facultad de determinar los rendimientos, de acuerdo con el Comité de Empresa. Este concepto retributivo se incrementará el 4 por 100 respecto a los valores de 1994.

Creado en base al incremento de la productividad por reducción de horas trabajadas contra volúmenes de producción, este Plus se distribuirá de acuerdo con los siguientes criterios.

Responsabilidad del puesto de trabajo.
Días trabajados durante el mes.

Para un mayor incremento de la productividad y por tanto de la cuantía de este Plus, la empresa velará por la mejor utilización de la mano de obra, ajustando los turnos e instalaciones disponibles.

En los casos que por necesidades de la empresa se tenga que cambiar a algún trabajador de puesto de trabajo, éste, en el caso de tener en su puesto de trabajo anterior un plus de rendimiento superior al establecido para el nuevo puesto seguirá manteniendo el plus de rendimiento superior, del que se irá absorbiendo los incrementos que con posterioridad se produzcan, hasta llegar a equipararse con el que le correspondería en el nuevo puesto de trabajo.

Artículo 22. *Plus domingos trabajados.*

Se establece en 4.584 pesetas día, sin distinción de categorías, para aquellos trabajadores que el total de su jornada coincida en domingo, o la parte proporcional al tiempo trabajado en dicho día.

Artículo 23. *Plus festivos trabajados.*

El trabajador que realice su jornada en festivo, independientemente al descanso que disfrute entre semana, cobrará una prima de 5.157 pesetas por cada festivo trabajado.

En los casos que los turnos normales de trabajo coincidan unas horas, en su inicio o terminación, con festivo, se abonará a las horas trabajadas en dicho festivo.

En caso de averías que requieran una reparación urgente y se tenga que asistir al trabajo en día festivo o domingo se abonarán dichos días como horas extraordinarias, más un Plus especial de 2.475 pesetas, sin distinción de categorías, cantidad que se incrementará al Plus de festivos. Los trabajadores con jornada de trabajo dominical, cobrarán una prima de 536 pesetas que se incrementará en su Plus de domingos trabajados.

En Administración este Plus será de 3.438 pesetas día.

Artículo 24. *Plus de transporte urbano.*

Con objeto de sufragar los gastos de desplazamiento que se originan en el transporte entre el domicilio de cada trabajador y el centro de trabajo, se establece para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio un Plus de transporte urbano por valores de 124.800 pesetas brutas año, que por razones de simplificación administrativa se abonará en cada una de las nóminas de los doce meses del año, a razón de 10.400 pesetas brutas mes. Este plus, por aplicarse linealmente, no estará sometido a variaciones por turnos, jornadas semanales, jornadas extraordinarias, horarios o fiestas.

Artículo 25. *Plus especial nocturnidad.*

Se establece en 653 pesetas/día para quien trabaje más de nueve horas y una de ellas sea nocturna, en los antiguos turnos de trabajo.

Artículo 26. *Plus de lavandería.*

Se establece un Plus de lavandería, por un importe mensual de 1.893 pesetas, el cual se percibirá todos los meses del año, excepto el mes de agosto, por las siguientes secciones:

Recogida Baralla, Limpieza, Laboratorio, Mantenimiento, Pasterización, Calderas. Envasado U.H.T., Envasado Leche Fresca, Reparto y Muelle.

Artículo 27. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias que se abonarán en los meses de marzo, julio y diciembre consistentes en treinta días de salario base incrementado con la antigüedad que tenga cada trabajador.

Se establecen como periodos de devengo de dichas pagas los siguientes:

Paga de Beneficios (marzo): Del 1 de enero al 31 de diciembre del año natural anterior.

Paga de Verano (julio): Del 1 de julio del año anterior al 30 de junio del corriente.

Paga de Navidad (diciembre): Del 1 de enero al 31 de diciembre del año en curso.

En la nómina del mes de septiembre se abonará a cada trabajador en concepto de beca o ayuda escolar la cantidad de 51.000 pesetas. El periodo de devengo de la presente ayuda se establece desde el 1 de octubre del año anterior hasta el 30 de septiembre del año en curso.

CAPITULO III

Jornada, vacaciones, descansos y otros

Artículo 28. *Jornada.*

Con carácter general, la jornada de trabajo será de cuarenta horas semanales, realizadas de lunes a viernes o de lunes a sábado, y en función de los diferentes turnos u horarios establecidos para cada sección.

Durante la vigencia del Convenio, la empresa podrá aumentar o disminuir los turnos de trabajo, de acuerdo con las necesidades de producción, avisando para ello con quince días de antelación al Comité de Empresa y personal afectado.

Los trabajadores que realicen jornada continuada disfrutarán de quince minutos de descanso, entendiéndose que dicha interrupción forma parte de su jornada laboral.

La empresa tendrá la facultad de adecuar este descanso en función de sus específicas necesidades.

Cuando por necesidades de producción el descanso semanal no pueda ser disfrutado en la semana correspondiente, éste se efectuará en la siguiente semana de mañana. De no ser posible realizar dicho descanso, el mismo será abonado como horas extraordinarias.

Artículo 29. *Vacaciones.*

Todo el personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a unas vacaciones anuales de veintiséis días laborables, si su jornada se desarrolla de lunes a sábado, o de veintidós días laborables, si su jornada se desarrolla de lunes a viernes, retribuidos con una mensualidad de la tabla salarial y antigüedad.

Con carácter general y en el mes de mayo se percibirá un Plus de vacaciones de 51.000 pesetas, en el cual quedan incluidos veintiséis días del Plus asistencia.

El periodo de devengo de este Plus se establece desde el 1 de junio del año anterior hasta el 31 de mayo del año en curso.

Si las vacaciones se disfrutan antes del mes de mayo, el Plus de vacaciones se abonará a petición del trabajador en la semana anterior a que comience dicho disfrute.

Los periodos de disfrute de vacaciones no serán inferiores a once o trece días laborables.

Los turnos de vacaciones se concederán atendiendo a las necesidades del servicio y de acuerdo con los siguientes criterios:

Estableciendo turnos por secciones de trabajo o actividad, en la época de menor producción de ellos.

Con carácter rotatorio, con el fin de que cada trabajador pueda disfrutarlas correlativamente de año en año.

Una vez asignados los turnos por el sistema anterior, se dará preferencia en la elección, dentro de cada turno, al trabajador que tenga hijos en edad escolar y en caso de igualdad, al de mayor antigüedad.

Las vacaciones que se disfruten entre el día 1 de enero y al 31 de mayo, tendrán una bonificación del 25 por 100, mientras las que se disfruten entre el 1 de octubre y el 15 de diciembre, su bonificación será del 20 por 100 en sus conceptos retributivos, excepto en el Plus de vacaciones.

Una vez confeccionado el calendario vacacional, si por necesidades de la empresa algún trabajador no puede disfrutar en todo o en parte, sus vacaciones en las fechas señaladas en el calendario con derecho a bonificación, la empresa le abonará el importe que le hubiera correspondido de disfrutarlas en la fecha acordada con anterioridad.

Cualquier modificación al calendario de esta forma establecido se producirá mediante acuerdo entre las partes.

Artículo 30. *Calendario laboral.*

La empresa confeccionará, de acuerdo con el Comité de Empresa el correspondiente calendario laboral, que será expuesto en el tablón de anuncios.

Dadas las especiales características de la materia prima de esta industria, exceptuada del descanso dominical, es probable que, por necesidades de producción en secciones diferentes, se trabaje algunas de las festividades recogidas en el calendario laboral.

Artículo 31. *Horas extraordinarias.*

Debido a las especiales circunstancias de la materia prima que elabora esta empresa, y de acuerdo con lo que marcan las normas en vigor, se podrán hacer horas extraordinarias con los siguientes criterios:

a) Obligatoriamente se realizarán las horas extraordinarias que vengan exigidas por causa de fuerza mayor, como la prevención o reparación de siniestros y otros daños de carácter urgente o excepcional, así como en los casos de riesgo de pérdida de mercaderías por averías en los equipos.

b) Las horas extraordinarias previstas para atender pedidos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos, mantenimiento y demás circunstancias derivadas de la específica naturaleza de la actividad de que se trate.

Las horas extraordinarias a que se refieren los anteriores apartados a) y b), tendrán respectivamente la consideración de fuerza mayor y estructurales, a efectos de los previsto en la legislación vigente.

No se realizarán horas extraordinarias de carácter habitual.

Las horas extraordinarias se abonarán por categorías, según relación anexa.

Artículo 32. *Permisos retribuidos.*

El trabajador, previo aviso y justificación en legal forma, tendrá derecho a licencia con remuneración salarial (Salario Base, Plus de asistencia y Plus de transporte urbano), por alguno de los motivos siguientes:

- a) Por contraer matrimonio: Quince días naturales.
- b) Por nacimiento de hijos: Tres días naturales.
- c) Por fallecimiento o enfermedad muy grave de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Tres días naturales, ampliándose a cinco días en el caso que ocurra en distinta provincia.
- d) Por traslado del domicilio habitual: Un día natural.
- e) Por necesidades de atender personalmente asuntos propios de justificada urgencia. Tres días naturales.

CAPITULO IV

Disposiciones de carácter social

Artículo 33. *Póliza de Seguro de Vida.*

La empresa mantendrá vigente la Póliza de Seguro de Vida para todo el personal de plantilla cuyo contrato sea de carácter fijo.

Artículo 34. *Complemento por incapacidad laboral transitoria.*

Todo el personal afectado por el presente Convenio, en caso de incapacidad laboral transitoria derivada de enfermedad común, accidente no laboral y maternidad, tendrá derecho a percibir un complemento de retribución no superior al 25 por 100 de la base reguladora, de tal forma que el trabajador pueda percibir, como máximo, el total del salario real, correspondiente a su categoría profesional, que hubiese percibido realizando su jornada de trabajo normal. Este beneficio podrá disfrutarse a partir del veintiún día de la baja, y durante el tiempo en que el trabajador este acogido a la prestación económica correspondiente a dicha contingencia.

En la expresión salario real se entenderán comprendidos los siguientes conceptos:

Conceptos fijos: Salario base y antigüedad

Conceptos variables: Plus asistencia, retribución voluntaria, complemento salarial, Plus de compensación de horas, Plus de nocturnidad, Plus de cámara, Plus de continuidad, Prima de producción, Quebranto de moneda y comisiones por ventas.

Para el cálculo del salario real correspondiente a la jornada normal de trabajo se tomará la suma de los conceptos fijos correspondientes al día de la baja más la media de los conceptos variables correspondientes a los últimos doce meses anteriores a la fecha de la baja.

Artículo 35. *Precios de venta al personal de los artículos producidos por la empresa.*

En la compra de artículos producidos por la empresa para consumo exclusivo del hogar del interesado, la empresa hará un descuento del 20 por 100 sobre los precios de venta, y en la cantidad establecida de tres litros de leche por persona y día.

En las compras de queso, con un límite de dos quesos grandes o seis pequeños al mes, el descuento será del 10 por 100.

Artículo 36. *Suspensión del permiso de conducir.*

En el supuesto de retirada del permiso de conducir al personal encargado del transporte y ventas, la empresa se compromete mientras dure tal situación a buscar un puesto de trabajo al productor afectado, garantizándole la percepción de un sueldo, bien sea en el lugar habitual de trabajo o en otro de la zona, siempre y cuando se den los siguientes requisitos:

Que el motivo no se deba a la alteración de condiciones físicas y motivadas por la voluntad del productor (embriaguez, droga, competición, etc.)

Que no reincida en hechos que motiven la retirada del permiso dentro del año natural.

Compromiso del productor en realizar el trabajo que le encomiende la empresa.

Artículo 37. *Formación del personal.*

Con el fin de promocionar a aquellos productores que lo deseen, la empresa abonará el 80 por 100 del importe de los cursillos, destinados a ampliar los conocimientos o adquirir otros nuevos, que guarden relación con el trabajo que desarrollan en esta industria. Dichos cursos deberán efectuarse fuera del horario de trabajo.

Artículo 38. *Jubilación anticipada.*

La empresa resolverá las propuestas formuladas por los trabajadores que soliciten la jubilación anticipada a los sesenta y cuatro años, de forma que la misma se lleve a efecto en todas las solicitudes.

Artículo 39. *Uniformes de trabajo.*

La empresa proporcionará al personal el uniforme de trabajo siguiente: En general excepto laboratorio:

Cazadora: Dos al año.
Camisa: Dos al año.
Pantalón: Dos al año.
Botas de seguridad: Dos al año.
Chaleco: Uno cada dos años.
Sudaderas: Dos al año.

Al personal de las secciones de cámara, recepción, carretillas, palelizadores y almacén se le entregará un anorak cada dos años.

Laboratorio:

Batas: Dos al año.
Pantalón: Dos al año.
Zuecos: Dos al año.

Personal de oficina: Dos batas al año.

CAPITULO V

Garantías sindicales

Artículo 40. *Derechos y deberes sindicales.*

Los regulados por las Leyes.

Artículo 41. *Cuota sindical.*

A petición de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales o Sindicatos, la empresa descontará de la nómina de dichos trabajadores la Cuota Sindical correspondiente. 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 a que pertenece y la cuantía de la cuota. La empresa efectuará las correspondientes detracciones hasta nueva indicación en contrario del trabajador. La empresa entregará al representante de la Central Sindical o Sindicato, designado para su percepción, relación de personas y cantidades descontadas, haciéndole entrega del total resultante.

ANEXO I

Tabla salarial

Categoría	Valor mes — Pesetas	Bruto año — Pesetas
Titulados:		
Técnico superior	165.466	2.481.990
No titulados:		
Jefe de Inspección Lechera	135.781	2.036.715
Inspector de distrito	108.001	1.620.015
Encargado	111.495	1.672.425
Oficial primera laboratorio	111.671	1.675.065
Oficial segunda laboratorio	104.946	1.574.190
Especialista laboratorio	86.510	1.297.650
Auxiliar de laboratorio	82.747	1.241.205
Empleados y administrativos:		
Contable	135.781	2.036.715
Jefe administrativo	135.781	2.036.715
Oficial primera administrativo	111.671	1.675.065
Oficial segunda administrativo	104.946	1.574.190
Auxiliar administrativo	82.747	1.241.205
Subalternos:		
Almacenero	90.167	1.352.505
Cobrador	82.747	1.241.205

Categoría	Valor día — Pesetas	Bruto año — Pesetas
Personal de fábrica:		
Especialista de primera	3.060	1.392.300
Especialista de segunda	2.992	1.361.360
Especialista de tercera	2.893	1.316.315
Oficial de primera	3.060	1.392.300
Oficial de segunda	2.992	1.361.360
Oficial de tercera	2.893	1.316.315
Peón	2.811	1.297.005

Categoría	Valor mes — Pesetas	Bruto año — Pesetas
Personal comercial:		
Promotor de ventas	105.139	1.577.085

ANEXO II

Resumen de pluses (sin distinción de categoría)

Año 1994

Plus de asistencia: 475 pesetas/día.
 Plus compensación horas: 312 pesetas/día.
 Plus especial nocturno: 653 pesetas/día.
 Plus prolongación de jornada: 1.239 pesetas/día.
 Plus cámara frigorífica: 229 pesetas/día.
 Plus continuidad: 100 pesetas/día.
 Fiestas trabajadas: 5.157 pesetas/día.
 Fiestas no pactadas: 2.475 pesetas/día.
 Plus domingos (fábrica): 4.584 pesetas/día.
 Plus festivos (administración): 3.438 pesetas/día.
 Quebranto de moneda: 2.648 pesetas/mes.
 Plus lavandería: 1.893 pesetas/mes.
 Beca de estudios: 51.000 pesetas/año.
 Plus de vacaciones: 51.000 pesetas/año.

ANEXO III

Valoración horas extraordinarias. Año 1994

Categorías	Sin antigüedad — Pesetas	Con antigüedad 5 por 100 — Pesetas	Con antigüedad 10 por 100 — Pesetas	Con antigüedad 15 por 100 — Pesetas	Con antigüedad 20 por 100 — Pesetas
Oficial y especialista de 1. ^a ..	1.063	1.109	1.154	1.201	1.248
Oficial y especialista de 2. ^a ..	1.042	1.087	1.134	1.177	1.223
Pfc. y especialista de 3. ^a	1.012	1.055	1.098	1.142	1.187
Peón	987	1.029	1.071	1.114	1.155

ANEXO IV

Valor horas nocturnas

Antigüedad en la categoría	Categorías			
	Oficial 1. ^a Especialista 1. ^a	Oficial 2. ^a Especialista 2. ^a	Oficial 3. ^a Especialista 3. ^a	Peón
Sin antigüedad	152	149	145	141
Con 5 por 100 de antigüedad	158	154	151	147
Con 10 por 100 de antigüedad	165	162	157	153
Con 15 por 100 de antigüedad	172	168	164	159
Con 20 por 100 de antigüedad	179	175	170	165
Con 25 por 100 de antigüedad	185	181	177	171
Con 30 por 100 de antigüedad	191	187	182	176
Con 35 por 100 de antigüedad	196	193	187	181

ANEXO V

Central Lechera Vallisoletana, Sociedad Anónima. Año 1995

Cuadro horario

Administración:

Lunes a viernes: De 8,15 a 15 (jornada continuada).
 Sábados: De 8,15 a 14,30.
 Mañana (lunes a viernes): De 9 a 13.
 Tarde (lunes a viernes): De 16 a 19 (jornada partida).
 Mañana (sábados): De 9 a 13.

Logística:

De lunes a viernes:

Mañana: De 9 a 14.
 Tarde: De 16 a 19.

De lunes a sábado:

De lunes a viernes: De 9 a 13,30, de 16,18 a 19.
 Sábado: De 9 a 13.

Fábrica:

Turno de mañana: De 6 a 14.

Turno de tarde: De 14 a 22.

Turno de noche: De 22 a 6.

Descansan lunes y martes (descanso viernes y sábado).

Comodines: De 6 a 14 (descanso miércoles o jueves).

Las Secciones de Encajonado y Paletizado en los turnos de mañana y tarde descansarán un día a la semana, el turno de noche lo hará el sábado.

Mantenimiento:

Turnos de mañana, tarde y noche como en fábrica.

Turno partido: Mañana, de 8,30 a 13; tarde, de 16 a 19, y sábados, de 8,30 a 12,15.

Descansan un sábado cada tres.

Envas. prepac:

Cinta transportadora: De 7,20 a 14.

Operadores de máquinas:

Semana de mañana, de 6 a 14, 1 desc. envasado prepac.

Semana de mañana, de 6,20 a 13, envasado botel.

Semana de mañana, de 7,20 a 14, envasado pure.

Semana de tarde, de 14 a 20,40.

Laborat. resazurina: De 7 a 15 (cinco días a la semana).

Laboratorio:

Turnos de mañana, tarde y noche como en fábrica.

Los descansos como en fábrica.

Un turno de 6,40 a 14 horas con un descanso cada quince días.

20344 RESOLUCION de 9 de agosto de 1995, 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 «Transformación Agraria, Sociedad Anónima» (TRAGSA).

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de «Transformación Agraria, Sociedad Anónima» (TRAGSA) (código de convenio número 9005002), que fue suscrito con fecha 15 de junio de 1995, de una parte, por el Comité Intercentros, en representación del colectivo laboral afectado, y de otra, por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, 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 acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada revisión salarial de dicho 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, 9 de agosto de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

XII CONVENIO COLECTIVO DE TRAGSA

Revisión salarial año 1995

Artículo 1. Vigencia y duración.

La presente revisión salarial tendrá una duración de un año, con vigencia desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 1995.

Artículo 2. Cláusula de garantía salarial.

En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), constatado por el Instituto Nacional de Estadística, registrase al 31 de diciembre de 1995 un crecimiento superior al 3,8 por 100, se efectuará una revisión salarial sobre el exceso de dicho porcentaje, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 1995. La citada revisión afectará a todos los conceptos salariales, quedando exceptuados de la misma los importes de las dietas grupo I, las indemnizaciones y aportaciones de la empresa o de los trabajadores a los distintos Fondos Sociales y Seguros, así como aquellos otros conceptos económicos que tengan reflejado en el Convenio Colectivo sus propios procedimientos de actualización.

Las cantidades a abonar que traigan causa en la mencionada revisión, se harán efectivas, de una sola vez, dentro del primer trimestre de 1996.

Los nuevos valores de los conceptos salariales revisados servirán de base para la negociación colectiva de 1996.

Artículo 3. Modalidades de contratación.

En aplicación de lo establecido en el artículo 5 del XII Convenio Colectivo de TRAGSA y de conformidad con lo previsto en el artículo 9 del vigente Acuerdo Sectorial Nacional de la Construcción, se procede a asumir

en el primer texto normativo la regulación que, sobre el contrato de trabajo de duración determinada (artículo 15.1.b ETT), contiene el citado Acuerdo sectorial.

Disposición final única.

Los nuevos valores de los conceptos económicos establecidos en la presente revisión salarial, sustituyen a los reseñados en los mismos artículos y anexos del XII Convenio Colectivo de TRAGSA.

Conceptos variables

	Importe — Pesetas
Pluses:	
Plus ayuda comedor (artículo 46)	503
Plus extrasalarial Madrid (artículo 104)	13.527
Plus extrasalarial provincias (artículo 104)	9.774
Gastos de locomoción:	
Kilómetro (artículo 44)	29,78
Acompañante (artículo 44)	5,99
Plus acceso tajo (artículo 45)	20,40
Indemnización por muerte (artículo 75):	
Viuda	368.941
Ascendientes a su cargo	30.411
Hijos menores de dieciocho años	30.411
Hijos mayores de dieciocho años	15.290
Indemnización por cese (artículo 54):	
Jubilación sesenta años	60.810
Jubilación sesenta y un años	50.678
Jubilación sesenta y dos años	40.540
Jubilación sesenta y tres años	30.404
Jubilación sesenta y cuatro años	20.274
Jubilación sesenta y cinco años	15.201
Cese por incapacidad	40.540
Indemnización por traslado (artículo 48)	
Bolsa de vacaciones (artículo 31)	441.217
Plus conductor mecánico (artículo 93)	12.951
	18.892
FAS (artículo 63)	327
Aportación empresa FAS (artículo 63)	24.681.371
FAV aportación empresa (artículo 66)	6.210.000
Complemento por carga (artículo 100):	
Camiones de 3,5 a 10 Tm	0,89
Camiones de 10 a 15 Tm	1,25
Plataformas de 20 a 30 Tm	2,27
Plataformas de 40 a 60 Tm	3,45
Plataformas internacional con trailer-sidecar	4,54
Seguro privado de accidentes (artículo 73):	
Indemnización por muerte	5.222.019
Indemnización por invalidez total absoluta	10.444.039

ANEXO V

Revisión salarial año 1995. XII Convenio Colectivo de TRAGSA

Importe de las dietas

Grupo-dietas	Dieta completa	Media dieta	Media dieta campo
	Pesetas	Pesetas	Pesetas
Grupo I	5.419	2.412	—
Grupo II	4.048	1.298	937