

puesto por doña María Paz Serrano Benedicto contra la Resolución de la Dirección General de la Agencia Estatal de Administración Tributaria de 25 de abril de 1994, que desestimó su solicitud de abono de todos los trienios perfeccionados en la cuantía del grupo al que pertenece.

La parte dispositiva de la mencionada sentencia contiene el pronunciamiento siguiente:

«Que desestimando el recurso contencioso-administrativo interpuesto por doña María Paz Serrano Benedicto, debemos declarar y declaramos ajustado a Derecho el acto en el impugnado; todo ello sin costas.»

En su virtud, esta Dirección General de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, conforme a lo establecido en los artículos 118 de la Constitución, 17 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y 103 y siguientes de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa ha dispuesto el cumplimiento y ejecución, en sus propios términos, de la mencionada sentencia.

Madrid, 12 de septiembre de 1996.—El Director general, Jesús Bermejo Ramos.

22507 *RESOLUCIÓN de 12 de septiembre de 1996, de la Dirección General de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, por la que se dispone la publicación, para general conocimiento y cumplimiento, del fallo de la sentencia dictada por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso contencioso-administrativo número 1.213/1994, interpuesto por doña Rosa María Delgado Trujillo.*

La Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid ha dictado una sentencia del 8 de marzo de 1996, en el recurso contencioso-administrativo número 1.213/1994, interpuesto por doña Rosa María Delgado Trujillo contra la Resolución de la Dirección General de la Agencia Estatal de Administración Tributaria de 12 de enero de 1994, que desestimó su petición de abono de todos los trienios perfeccionados en la cuantía del grupo al que pertenece.

La parte dispositiva de la mencionada sentencia contiene el pronunciamiento siguiente:

«Que desestimando el presente recurso contencioso-administrativo contra la Resolución de la Dirección General de la Agencia Estatal de Administración Tributaria del Ministerio de Economía y Hacienda de 12 de enero de 1994, de no valoración de trienios en la cuantía correspondiente al grupo al que actualmente pertenece la funcionaria, de que se hace mención en el encabezamiento, debemos declarar y declaramos que dicha Resolución es conforme a Derecho; sin imposición de costas del proceso.»

En su virtud, esta Dirección General de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, conforme a lo establecido en los artículos 118 de la Constitución; 17 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y 103 y siguientes de la Ley de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, ha dispuesto, el cumplimiento y ejecución en sus propios términos de la mencionada sentencia.

Madrid, 12 de septiembre de 1996.—El Director general, Jesús Bermejo Ramos.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

22508 *RESOLUCIÓN de 13 de septiembre de 1996, de la Dirección General de Trabajo y Migraciones, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de «Central Lechera Vallisoletana, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Central Lechera Vallisoletana, Sociedad Anónima» (código de convenio número 9009802), que fue suscrito con fecha 6 de junio de 1996, 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, 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 y Migraciones 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, 13 de septiembre de 1996.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO CENTRAL LECHERA VALLISOLETANA, SOCIEDAD ANÓNIMA, 1996

CAPÍTULO I

Disposiciones de carácter general

Artículo 1. *Determinaciones de las partes que lo conciertan.*

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. *Ámbito 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 Julián, sin número, y Tineo (Asturias).

Artículo 3. *Ámbito personal.*

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

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio Colectivo entrará en vigor a partir de la fecha de su firma, independientemente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y durará hasta el 31 de diciembre de 1996.

El presente Convenio Colectivo tendrá efecto desde el día 1 de enero de 1996 hasta el 31 de diciembre de 1996.

Este Convenio seguirá en vigor, en todo su articulado, hasta que no se apruebe un nuevo Convenio.

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.

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 y, cuando la importancia de esta contingencia lo requiera, lo hará por escrito triplicado, quedándose con una copia firmada por quien lo reciba.

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

CAPÍTULO 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 I del presente Convenio Colectivo.

Artículo 12. Plus de asistencia.

Por el concepto de asistencia efectiva al trabajo, se establece un plus de 492 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 ostente 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 12 pagos. Para el año 1996 esta cantidad sería de 11.193 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 IV 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 237 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 2.741 pesetas mensuales.

Artículo 17. Plus de compensación de horas.

Se establece su importe en 323 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 12 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 1.282 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 3,5 por 100 respecto a los valores de 1995.

Artículo 20. Plus de continuidad.

Se establece su cuantía en 104 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 12 pagos. Para el año 1996, esta cantidad sería de 2.366 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 3,50 por 100 respecto a los valores de 1995.

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 irán 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 5.337 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.

- a) Plus fiestas trabajadas: Se establece en la cuantía asignada en el anexo.
- b) Plus fiestas no pactadas: Se establece en la cuantía asignada en el anexo II.

El trabajador que realice su jornada en festivo, independientemente al descanso que disfrute entre semana, cobrará una prima de 5.337 pesetas por cada festivo trabajado.

Cuando no exista calendario de fiestas pactadas y no pactadas, la cuantía de este plus será la suma de ambos.

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

En el caso de averías que requieran una reparación urgente y se tenga que asistir al trabajo en día festivo o domingo, se abonarán las horas extraordinarias, más un plus especial de 2.562 pesetas, sin distinción de categorías. Esta cantidad será íntegra, independientemente del número de horas que se trabaje. En cuanto al plus de festivos, en el caso de no realizar la jornada completa, éste se abonará en proporción a las horas trabajadas.

En Administración, este plus será de 3.558 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 valor de 129.168 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 10.764 pesetas brutas/mes. Este plus, por aplicarse linealmente, no estará sometido a variaciones por turnos, jornadas semanales, jornadas extraordinarias, horarios o fiestas. El importe diario es de 474 pesetas/día.

Artículo 25. Plus especial nocturnidad.

Se establece en 676 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 1.959 pesetas, el cual se percibirá todos los meses del año, excepto el mes de agosto, por las siguientes secciones:

Recogida Barralla, limpieza, laboratorio, mantenimiento, pasteurización, calderas, envasado U.H.T, envasado leche fresca, reparto y muelle, logística y Tineo.

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 períodos 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 56.000 pesetas. El período 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.

CAPÍTULO 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 56.000 pesetas, en el cual quedan incluidos veintiséis días de plus de asistencia.

El período 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 disfrutaran antes del mes de mayo, el plus de vacaciones se abonará, a petición del trabajador, en la semana anterior a que comience dicho disfrute.

El calendario de vacaciones será conocido por todos los trabajadores con una antelación mínima no inferior a dos meses del comienzo del disfrute.

Los períodos 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 el 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 vengán 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 pérdidas de mercaderías por averías en los equipos.

b) Las horas extraordinarias necesarias 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 lo 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:

- Por contraer matrimonio: Quince días naturales.
- Por nacimiento de hijos: Tres días naturales.
- 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.
- Por traslado del domicilio habitual: Un día natural.
- Por necesidades de atender personalmente asuntos propios de justificada urgencia: Tres días naturales. De estos tres días, se podrá dedicar uno para bautizos, bodas y comuniones, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

CAPÍTULO IV

Disposiciones de carácter social

Artículo 33. *Póliza de seguro de vida.*

Los trabajadores que a fecha 1 de enero de 1996 se encontraran de alta en la empresa, mantendrán el derecho a disfrutar de un seguro de vida, cuya contratación correrá a cargo de la empresa con la compañía aseguradora, actualizándose el 1 de enero de cada año.

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 días de baja, y durante el tiempo en que el trabajador esté 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 de 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 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, paletizadores 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.

CAPÍTULO V

Garantías sindicales

Artículo 40. *Derechos y deberes sindicales.*

Los regulados por las Leyes.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, los señores representantes del personal podrán hacer uso de lo establecido en el artículo 35.2 y 4 referente a la designación de los Delegados de Prevención.

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.

Cláusula de revisión salarial

Este Convenio será revisable a final del año en la cuantía que se incrementa el IPC, tomando como base para ello el 3,50 por 100. La diferencia, si la hubiere, entre el 3,50 y el IPC se incrementará en todos los conceptos salariales, excepto en la beca de estudios y el plus de vacaciones.

ANEXO I

Tabla salarial

	Valor mes — Pesetas.	Bruto año — Pesetas
<i>Titulados</i>		
Técnico superior	171.257	2.568.855
<i>No titulados</i>		
Jefe de Inspec. lechera	140.533	2.107.995
Inspector de distrito	111.781	1.676.715
Encargado	115.397	1.730.955

	Valor mes — Pesetas	Bruto año — Pesetas
Encargada de laboratorio	124.717	1.870.755
Oficial de primera de laboratorio	115.579	1.733.685
Oficial de segunda de laboratorio	108.619	1.629.285
Especialista de laboratorio	89.537	1.343.055
Auxiliar de laboratorio	85.643	1.284.645
<i>Empleados y Administrativos</i>		
Contable	140.533	2.107.995
Tesorero	140.533	2.107.995
Jefe de personal	140.533	2.107.995
Jefe administrativo	140.533	2.107.995
Oficial de primera administrativo	115.579	1.733.685
Oficial de segunda administrativo	108.619	1.629.285
Auxiliar administrativo	85.643	1.284.645
<i>Subalternos</i>		
Almacenero	93.322	1.399.830
Cobrador	85.643	1.284.645
	Valor día — Pesetas	Bruto año — Pesetas
<i>Personal de fábrica</i>		
Especialista de primera	3.167	1.440.985
Especialista de segunda	3.097	1.409.135
Especialista de tercera	2.994	1.362.270
Oficial de primera	3.167	1.440.985
Oficial de segunda	3.097	1.409.135
Oficial de tercera	2.994	1.362.270
Peón	2.909	1.323.595
	Valor mes — Pesetas	Bruto año — Pesetas
<i>Personal comercial</i>		
Promotor de ventas	108.819	1.632.285

ANEXO II

Resumen de pluses (sin distinción de categoría)

Año 1996

	Pesetas/día
Plus de asistencia	492
Plus de compensación horas	323
Plus especial nocturno	676
Plus de prolongación de jornada	1.282
Plus de cámara frigorífica	237
Plus de continuidad	104
Fiestas trabajadas	5.337
Fiestas no pactadas	2.562
Plus de domingos (fábrica)	5.337
Plus de festivos (administración)	3.558
	Pesetas/mes
Quebranto de moneda	2.741
Plus de lavandería	1.959

	Pesetas/año
Beca de estudios	56.000
Plus de vacaciones	56.000

ANEXO III**Valoración horas extraordinarias**

Año 1996

Categorías	Sin antigüedad	Con antigüedad 5 por 100	Con antigüedad 10 por 100	Con antigüedad 15 por 100	Con antigüedad 20 por 100
Oficial y especialista de primera	1.100	1.148	1.194	1.243	1.292
Oficial y especialista de segunda	1.078	1.125	1.174	1.218	1.265
Oficial y especialista de tercera	1.047	1.092	1.136	1.182	1.228
Peón	1.022	1.065	1.108	1.153	1.195

ANEXO IV**Valor horas nocturnas**

Antigüedad Categoría	Oficial 1. ^a Especialista 1. ^a	Oficial 2. ^a Especialista 2. ^a	Oficial 3. ^a Especialista 3. ^a	Peón
Sin antigüedad	157	154	150	146
Con 5 por 100 de antigüedad	164	159	156	152
Con 10 por 100 de antigüedad	171	168	162	158
Con 15 por 100 de antigüedad	178	174	170	165
Con 20 por 100 de antigüedad	185	181	176	171
Con 25 por 100 de antigüedad	191	187	183	177
Con 30 por 100 de antigüedad	198	194	188	182
Con 35 por 100 de antigüedad	203	200	193	187

ANEXO V**Cuadro horario**

Año 1996

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 o viernes y sábado.)

Comodines: De 6 a 14.

(Descansan miércoles o jueves.)

Las Secciones de Encajado 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.

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. Un 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.

Cámara frigorífica: De 6,30 a 13,10 y de 7,50 a 14,30.

Laboratorio 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 de quince días.

NOMBRE DE LA EMPRESA: CENTRAL LECHERA VALLISOLETANA, S, A,	
DOMICILIO SOCIAL: Avd. de Santander, 2	
Nº DE INSCRIPCIÓN EN LA SEGURIDAD SOCIAL: 47/28865/64	ACTIVIDAD: PRODUCTOS LACTEOS

DATOS DEL CENTRO DE TRABAJO

DOMICILIO: EL MISMO	LOCALIDAD: VALLADOLID
TELÉFONO: 25.04.50 - 25.0454	Nº DE TRABAJADORES: 137

CUADRO HORARIO**NORMAL****TURNOS**

S/ CUADRO ADJUNTO

Mañana: S/ CUADRO ADJUNTO
Tarde: S/ CUADRO ADJUNTO

ENERO

LUNES	MARTES	MIÉRCOL	JUEVES	VIERNES	SABADO	DOMINGO
1	2	3	4	5		
8	9	10	11	12	13	
15	16	17	18	19	20	
22	23	24	25	26	27	
29	30	31				

FEBRERO

LUNES	MARTES	MIÉRCOL	JUEVES	VIERNES	SABADO	DOMINGO
			1	2	3	
5	6	7	8	9	10	
12	13	14	15	16	17	
19	20	21	22	23	24	
26	27	28	29			

MARZO

LUNES	MARTES	MIÉRCOL	JUEVES	VIERNES	SABADO	DOMINGO
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31

ABRIL

LUNES	MARTES	MIÉRCOL	JUEVES	VIERNES	SABADO	DOMINGO
1	2	3	4	5	6	
8	9	10	11	12	13	
15	16	17	18	19	20	
22	23	24	25	26	27	
29	30					

MAYO

LUNES	MARTES	MIÉRCOL	JUEVES	VIERNES	SABADO	DOMINGO
			2	3	4	
6	7	8	9	10	11	
	14	15	16	17	18	
20	21	22	23	24	25	
27	28	29	30	31		

JUNIO

LUNES	MARTES	MIÉRCOL	JUEVES	VIERNES	SABADO	DOMINGO
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

JULIO

LUNES	MARTES	MIÉRCOL	JUEVES	VIERNES	SABADO	DOMINGO
1	2	3	4	5	6	
8	9	10	11	12	13	
15	16	17	18	19	20	
22	23	24	25	26	27	
29	30	31				

AGOSTO

LUNES	MARTES	MIÉRCOL	JUEVES	VIERNES	SABADO	DOMINGO
			1	2	3	
5	6	7	8	9	10	
12	13	14		16	17	
19	20	21	22	23	24	
26	27	28	29	30	31	

SEPTIEMBRE

LUNES	MARTES	MIÉRCOL	JUEVES	VIERNES	SABADO	DOMINGO
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	30	24	25	26	27	28
						29

OCTUBRE

LUNES	MARTES	MIÉRCOL	JUEVES	VIERNES	SABADO	DOMINGO
	1	2	3	4	5	
7	8	9	10	11		
14	15	16	17	18	19	
21	22	23	24	25	26	
28	29	30	31			

NOVIEMBRE

LUNES	MARTES	MIÉRCOL	JUEVES	VIERNES	SABADO	DOMINGO
					2	
4	5	6	7	8	9	
11	12	13	14	15	16	
18	19	20	21	22	23	
25	26	27	28	29	30	

DICIEMBRE

LUNES	MARTES	MIÉRCOL	JUEVES	VIERNES	SABADO	DOMINGO
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	30	24	31	25	26	27
						28
						29