



## II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

### JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

#### DELEGACIÓN TERRITORIAL DE BURGOS

##### Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 12 de agosto de 2013 del Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone el registro y publicación del Convenio Colectivo de trabajo del Sector de Mayoristas y Minoristas de Vinos, Aguardientes Compuestos y Licores de la provincia de Burgos. Código Convenio 09000395011981.

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo del Sector de Mayoristas y Minoristas de Vinos, Aguardientes Compuestos y Licores de la Provincia de Burgos, suscrito, el día 24 de julio de 2013, de una parte, por representantes de la Asociación Provincial de Empresarios de Vinos, Embotelladores, Licores y Bebidas, en representación de las empresas del sector, y de otra, por representantes de las Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO., en representación de los trabajadores del sector, presentado en esta Oficina Territorial de Trabajo, por medios electrónicos, el día 8 de agosto de 2013, de conformidad con el art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, R.D. 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (B.O.E. 12/06/2010), R.D. 831/95 de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de Trabajo y Orden de 21 de noviembre de 1996 (BOCyL 22/11/1996) de las Consejerías de Presidencia y Administración Territorial y de Industria, Comercio y Turismo, por la que se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo.

Esta Oficina Territorial de Trabajo acuerda:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia de Burgos. Burgos, a 12 de agosto de 2013.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo,  
Antonio Corbí Echevarrieta

\* \* \*



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE MAYORISTAS  
Y MINORISTAS DE VINOS, AGUARDIENTES COMPUESTOS Y LICORES  
DE LA PROVINCIA DE BURGOS

Artículo 1. – *Partes contratantes.*

El presente Convenio se concierta dentro de la normativa vigente en materia de convenios colectivos, entre los representantes de la Asociación Provincial de Empresarios de Vinos, Embotelladores, Licores y Bebidas y la representación de las Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO. del expresado sector.

Artículo 2. – *Ámbito funcional.*

Los preceptos de este Convenio Colectivo obligan a los empresarios y trabajadores pertenecientes a empresas de Mayoristas y Minoristas de Vinos, Aguardientes Compuestos y Licores, cuyas relaciones se rigen por el Acuerdo de Sustitución de la Ordenanza Laboral de Comercio, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» en fecha de 9-04-96.

Artículo 3. – *Ámbito territorial.*

El presente Convenio obligará a todas las empresas presentes y futuras, cuya actividad viene recogida en el artículo anterior y cuyos centros de trabajo radiquen en Burgos, capital y provincia.

Artículo 4. – *Ámbito personal.*

Las cláusulas de este Convenio afectan a la totalidad del personal que durante su vigencia trabaje bajo la dependencia de empresas Mayoristas y Minoristas de Vinos, Aguardientes Compuestos y Licores.

Artículo 5. – *Duración y denuncia.*

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de 4 años. Entrará en vigor el día 1 de enero de 2012, con independencia de la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial» de la provincia, y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015.

El presente Convenio se entenderá automáticamente denunciado en el mismo momento de su vencimiento; no obstante y hasta la firma del Convenio que le sustituya, mantendrá su vigencia.

Artículo 6. – *Comisión Paritaria.*

La Comisión Paritaria del presente Convenio estará compuesta por representantes de la Asociación de Empresarios y un representante de los sindicatos U.G.T. y CC.OO.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las de interpretación, arbitraje, vigilancia así como todas aquellas cuestiones establecidas en la Ley y de cuantas otras le sean atribuidas, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

Una vez planteada la cuestión por escrito a esta Comisión, la misma procurará celebrar su reunión en un plazo de siete días. Transcurrido el mismo sin haberse reunido



o resuelto, salvo acuerdo de la propia Comisión ampliando el plazo, cualquiera de las partes implicada en la cuestión dará por intentada la misma, sin acuerdo.

Artículo 7. – *Descuelgue.*

Para la inaplicación del Convenio Colectivo se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Bien entendido que, en los casos de discrepancias que puedan surgir para la no aplicación, la referencia se hace a la adaptación del Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASACL) o el que le sustituya.

Artículo 8. – *Salarios.*

Para el año 2012 el incremento salarial será de un 0%. Las tablas salariales correspondientes a este año figuran como Anexo I en este Convenio.

Para el año 2013 el incremento salarial será de un 0,6%. Las tablas salariales correspondientes a este año figuran como Anexo II en este Convenio.

Para el año 2014 el incremento salarial será de un 1,1%. Las tablas salariales correspondientes a este año figuran como Anexo III en este Convenio.

Para el año 2015 el incremento salarial será de un 1,2%. Las tablas salariales correspondientes a este año figuran como Anexo IV en este Convenio.

Artículo 9. – *«Complemento personal de Antigüedad Consolidada».*

Queda congelado el porcentaje que cada trabajador tuviese reconocido a 31 de diciembre de 2013 en concepto de antigüedad, no devengándose nuevos porcentajes por este concepto.

Aquel trabajador que a 31 de diciembre de 2013 no haya completado su último cuatrienio de antigüedad, verá incrementado por este concepto un 1,5% cada año de antigüedad generado y no cobrado, no computando a estos efectos los periodos inferiores al año.

Dicho porcentaje se mantendrá invariable y por tiempo indefinido como un complemento retributivo «ad personam» denominado «Complemento Personal de Antigüedad Consolidada», no siendo susceptible de absorción o compensación.

(Ejemplo: 1 trabajador con una antigüedad a 31 de diciembre de 2013, que tiene 9 años de antigüedad percibirá 2 cuatrienios –12%– más un 1,5% del siguiente año. El porcentaje total de antigüedad será de 13,5%).

Artículo 10. – *Dietas.*

Para el año 2012 se fija la dieta entera en 41,55 euros, y la media dieta en 21,54 euros, siempre que la salida se produzca por necesidades de la empresa.

Para los años de vigencia de este Convenio las dietas se incrementarán y revisarán según se establece en los artículos 6 y 7 del presente Convenio y que figuran anexas a las tablas salariales.



Artículo 11. – *Kilometrajes.*

Las empresas abonarán para el año 2012 la cantidad de 0,31 euros por kilómetro recorrido fuera de la localidad donde aquellas estén ubicadas, siempre que la persona que realice dichas salidas utilice vehículo propio.

Para los años de vigencia de este Convenio se incrementará y revisará según se establece en los artículos 6 y 7 del presente Convenio y figurará anexo a las tablas salariales.

Artículo 12. – *Transporte.*

Las empresas cuyo centro de trabajo radique fuera del casco urbano vendrán obligadas a poner a disposición de los trabajadores vehículo adecuado, si no existe otro medio de transporte.

Artículo 13. – *Jornada laboral.*

La jornada laboral máxima legal de trabajo para el personal afectado por el presente Convenio será de 1.802 horas anuales.

El calendario laboral se realizará de mutuo acuerdo con los representantes de los trabajadores o en su defecto con la totalidad de la plantilla.

Artículo 14. – *Horas extraordinarias.*

Se suprimen totalmente. En los casos de fuerza mayor se podrán realizar las denominadas «horas estructurales», siendo éstas abonadas con un incremento del 75% de descanso retribuido, incrementándose al menos en el mismo porcentaje del 75%, disfrutándose a la semana siguiente de su realización.

En el caso de realizarse su pago, se efectuará mediante la siguiente fórmula:

Salario anual (salario tablas × 15 pagas) + Complemento Personal de Antigüedad Consolidada/N.º de horas anuales de cada año × 75%.

Artículo 15. – *Vacaciones.*

Todo personal incluido en el presente Convenio disfrutará de unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales. Se disfrutarán en dos periodos, de quince días cada uno; no obstante, siempre que exista acuerdo entre empresa y trabajadores se podrán disfrutar las vacaciones en un solo periodo.

En los casos en que el trabajador tenga una antigüedad inferior a un año se le aplicará la parte proporcional que le corresponda.

Cuando el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal, se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del E.T.

Artículo 16. – *Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen tres pagas extraordinarias equivalentes al importe total de una mensualidad, es decir, salario base más «Complemento Personal de Antigüedad Consolidada», cada una de ellas, que se abonarán en las siguientes fechas:



- La paga extraordinaria de verano en el mes de julio.
- La paga extraordinaria de invierno en el mes de diciembre, pero siempre antes del 20 de diciembre.
- La paga extraordinaria de marzo, que se abonará en el mes de marzo.

Las anteriores gratificaciones extraordinarias se podrán prorratear en doce mensualidades previo acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores, o en ausencia de estos con la totalidad de la plantilla.

El personal que ingrese o cese durante la vigencia del Convenio será acreedor de la parte proporcional correspondiente a las gratificaciones existentes.

Artículo 17. - *Permisos retribuidos.*

El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a permisos retribuidos con derecho de remuneración en cualquiera de los siguientes supuestos:

1. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un día de licencia con sueldo no recuperable sobre la jornada máxima anual para asuntos propios. Dicho día se solicitará a la empresa con cinco días de antelación. En el caso de que por debida urgencia o necesidad el trabajador/a no pudiera observar la antelación que se indica, tendrá igualmente derecho a disfrutar de dicho día.

2. Quince días por matrimonio del trabajador/a a contar desde el día de la boda.

3. Un día en el caso de matrimonio, bautizo y/o comunión de hijos/as o celebraciones similares que se tengan en cualquier religión.

4. Dos días en caso de fallecimiento del cónyuge, hijos, padre y madre de uno y otro cónyuge, de los cuales al menos uno debe ser laborable.

5. Dos días por nacimiento de hijo, de los cuales al menos uno debe ser laborable. Este permiso se ampliará dos días más cuando el trabajador necesite realizar algún desplazamiento.

6. Dos días naturales en caso de fallecimiento, accidente, enfermedad u hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Este permiso se podrá disfrutar de forma interrumpida por el trabajador/a, mientras subsista la causa que lo motivó y no necesariamente desde el primer día en que el suceso tenga lugar.

7. Un día por traslado de domicilio habitual.

8. El tiempo necesario para acudir al médico de cabecera y especialistas, tanto para su propia necesidad como para acompañar a familiares de primer grado por consanguinidad o afinidad y de hasta segundo grado por consanguinidad, en el caso de que no puedan valerse por sí mismos. En ambos casos y siempre que sea posible, será necesario preavisar a la empresa, pero en todo caso será necesario presentar posteriormente el justificante médico, en el que figure el nombre del colegiado.



9. Por el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

10. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en términos establecidos legal o convencionalmente.

Los permisos relacionados en el presente artículo se entenderán de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho, siempre que justifiquen dicha circunstancia con el certificado del registro que al efecto tenga la Administración o en defecto administrativo, por no existir el mismo, el certificado de convivencia.

*Artículo 18. – Permisos no retribuidos.*

Las trabajadoras y los trabajadores afectados/as por este Convenio y siempre que lleven más de un año en la empresa, podrán solicitar un permiso no retribuido, de hasta tres meses al año, el cual podrá computarse de una sola vez o fraccionarse de forma mensual. Podrá pactarse entre empresa y trabajador/a la prórroga de este periodo.

No se reconocerá la reserva de puesto de trabajo y sólo un derecho preferente en caso de que un trabajador o trabajadora que se encontrase disfrutando del permiso no retribuido, quisiera reincorporarse antes de la finalización de este permiso.

*Artículo 19. – Conciliación de la vida familiar.*

1. En materia de igualdad será de obligado cumplimiento lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (B.O.E. 23/03/2007).

2. Las trabajadoras embarazadas tendrán permiso retribuido por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales previo aviso al empresario/a y justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

3. En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo



de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

4. Las trabajadoras y trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad.

Asimismo y siempre que sea a petición del trabajador/a, se podrá acumular en un periodo único el tiempo de lactancia o acumularlo en jornadas completas.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen, con independencia de la situación laboral del otro progenitor.

A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, se incluye dentro del concepto de hijo tanto al consanguíneo como al adoptivo o al acogido con fines adoptivos.

5. Las trabajadoras y trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a cuatro años para atender el cuidado de cada hijo/a, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, el/la trabajador/a para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

En ambos casos, el periodo de excedencia será computable como antigüedad y tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo propio, durante el primer año; transcurrido dicho plazo, el puesto de trabajo se referirá a uno de la misma categoría o grupo profesional.

6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.



Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Los derechos relacionados en el presente artículo se entenderán de aplicación en los mismos términos y condiciones para las parejas de hecho, siempre que justifiquen dicha circunstancia con el certificado del registro que al efecto tenga la Administración.

Artículo 20. – *Prendas de trabajo y calzado.*

Las empresas facilitarán al trabajador dos prendas de trajes de trabajo al año, así como calzado adecuado a los trabajadores que desarrollen su trabajo en contacto con líquidos.

Artículo 21. – *Incapacidad temporal.*

En caso de incapacidad laboral por enfermedad o accidente debidamente acreditado por la Seguridad Social del personal comprendido en el régimen de asistencia a la misma, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones por un periodo no superior a dieciocho meses.

Artículo 22. – *Compensación, absorción y garantía «ad personam».*

Todas las mejoras que se pacten en este Convenio sobre las estrictamente reglamentarias podrán ser absorbidas y compensadas hasta donde alcance por las retribuciones de cualquier clase que tuvieran establecidas las empresas, así como los incrementos futuros de carácter legal que se implanten.

Se respetarán, asimismo, las situaciones personales que con carácter global excedan de lo pactado, entendiéndose estrictamente «ad personam».

Artículo 23. – *Cláusulas sindicales.*

Se reconocen a los delegados de personal, o en su caso, miembros del Comité de Empresa, los derechos sindicales establecidos en el Ordenamiento Jurídico vigente.

Artículo 24. – *Contratación.*

Todos los contratos, independientemente de su modalidad y duración, se formularán por escrito, facilitando copia básica a los representantes de los trabajadores.

Contrato de trabajo en prácticas: Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo.

Contrato para la formación y el aprendizaje: Se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y normas que lo desarrollen.

Contrato eventual por circunstancias de la producción: La duración máxima de este contrato será de 12 meses, dentro de un periodo de 18 meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a 12 meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo o del que en cada momento establezca la legislación general.





Al concluir dichos contratos, el empresario entregará la liquidación final que corresponda percibir a estos trabajadores, teniendo los mismos derecho a solicitar, en el momento de la firma de dicha liquidación o finiquito, la presencia de sus representantes legales, si les hubiere en la empresa, o bien conceder a dichos trabajadores un periodo de quince días naturales desde la firma del finiquito para que tenga validez.

Las empresas garantizarán la total protección social de los trabajadores/as, independientemente de las modalidades de contratación, incluidas las contingencias por enfermedad común, sobre desempleo y jubilación.

*Artículo 25. – Jubilación parcial y contrato de relevo.*

Los trabajadores podrán acceder a la jubilación parcial de mutuo acuerdo con la empresa al cumplir la edad y requisitos exigidos por la legislación vigente.

*Artículo 26. – Salud laboral.*

Las empresas afectadas por este Convenio están obligadas a facilitar un examen médico anual, a cargo de ésta, a través de las Mutuas laborales respectivas.

Los/as trabajadores/as afectados por este Convenio tendrán derecho a un crédito horario de quince horas anuales para asistir a cursos de Prevención de Riesgos Laborales en materia de Salud Laboral, siempre y cuando no se perjudique la actividad de la empresa.

Todas las empresas del sector tendrán realizada, documentada y actualizada la evaluación de riesgos, el plan de prevención y haber adoptado una forma de servicio de prevención.

La elección de una nueva Mutua se realizará mediante información previa a los trabajadores/as o a sus representantes legales, si les hubiera.

Las empresas están obligadas a facilitar la información sobre los riesgos existentes en el puesto de trabajo, así como en su Centro de trabajo, facilitando las normas de actuación en caso de riesgo.

*Artículo 27. – Normativa laboral.*

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Acuerdo de Sustitución de la Ordenanza Laboral de Comercio publicada en el B.O.E. en fecha 9-04-96, el Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en las demás disposiciones vigentes de aplicación.

\* \* \*



## ANEXO I

## MAYORISTAS y MINORISTAS DE VINOS, AGUARDIENTES COMPUESTOS y LICORES

TABLAS SALARIALES AÑO 2012		
CATEGORIA	TOTAL MES	TOTAL AÑO
<b>GRUPO I</b>		
Ingenieros y Licenciados	1.630,15	24.452,25
Ayudantes y Técnicos	1.321,89	19.828,35
<b>GRUPO II</b>		
Jefe de Personal	1.290,06	19.350,90
Jefe de Ventas	1.290,06	19.350,90
Jefe de Compras	1.290,06	19.350,90
Encargado General	1.231,63	18.474,45
Jefe de Almacén	1.171,59	17.573,85
Jefe de Sucursal	1.171,59	17.573,85
Jefe de Grupo	1.106,76	16.601,40
Jefe de Sección	1.106,76	16.601,40
Encargado de Establecimiento	1.111,60	16.674
Viajante	1.034,93	15.523,95
Cobrador de plaza	1.034,93	15.523,95
Dependiente mayor	1.034,93	15.523,95
Dependiente de más de 25 años	1.034,93	15.523,95
Dependiente de 22 a 25 años	1.034,93	15.523,95
Ayudante	1.034,93	15.523,95
Conductor Repartidor	1.034,93	15.523,95
Trabajador hasta 17 años (día)	20,62	9.382,10
Aprendiz hasta 17 años (día)	20,62	9.382,10
<b>GRUPO III</b>		
Jefe de Administración	1.278,10	19.171,50
Jefe de Sección	1.129,28	16.939,20
Contable Cajero	1.105,43	16.581,45
Oficial Administrativo	1.034,93	15.523,95
Auxiliar Administrativo	1.034,93	15.523,95
Auxiliar Caja 18-20 años	1.034,93	15.523,95
Auxiliar Caja 20-25 años	1.034,93	15.523,95
Auxiliar Caja 16-18 años (día)	20,62	9.382,10
Aprendiz 18 años (día)	20,62	9.382,10
<b>GRUPO IV</b>		
Profesional de Oficio	1.034,93	15.523,95
Profesional de Oficio 2.ª	1.034,93	15.523,95
Ayudante de Oficio	1.034,93	15.523,95
Mozo Especialista	1.034,93	15.523,95
Mozo	1.034,93	15.523,95
<b>GRUPO V</b>		
Vigilante Sereno	1.034,93	15.523,95



OTROS CONCEPTOS AÑO 2012	
DIETAS	EUROS
Dieta completa:	41,55
Media dieta:	21,54
KILOMETRAJE	0,31euros/kilómetro

\* \* \*



## ANEXO II

## MAYORISTAS y MINORISTAS DE VINOS, AGUARDIENTES COMPUESTOS y LICORES

TABLAS SALARIALES AÑO 2013 ( 0,6% sobre tablas 2012)		
CATEGORIA	TOTAL MES	TOTAL AÑO
<b>GRUPO I</b>		
Ingenieros y Licenciados	1.639,93	24.598,95
Ayudantes y Técnicos	1.329,82	19.947,30
<b>GRUPO II</b>		
Jefe de Personal	1.297,80	19.467,00
Jefe de Ventas	1.297,80	19.467,00
Jefe de Compras	1.297,80	19.467,00
Encargado General	1.239,02	18.585,30
Jefe de Almacén	1.178,62	17.679,30
Jefe de Sucursal	1.178,62	17.679,30
Jefe de Grupo	1.113,40	16.701,00
Jefe de Sección	1.113,40	16.701,00
Encargado de Establecimiento	1.118,27	16.774,05
Viajante	1.041,14	15.617,10
Cobrador de plaza	1.041,14	15.617,10
Dependiente mayor	1.041,14	15.617,10
Dependiente de más de 25 años	1.041,14	15.617,10
Dependiente de 22 a 25 años	1.041,14	15.617,10
Ayudante	1.041,14	15.617,10
Conductor Repartidor	1.041,14	15.617,10
Trabajador hasta 17 años (día)	20,74	9.436,70
Aprendiz hasta 17 años (día)	20,74	9.436,70
<b>GRUPO III</b>		
Jefe de Administración	1.285,77	19.286,55
Jefe de Sección	1.136,06	17.040,90
Contable Cajero	1.112,06	16.680,90
Oficial Administrativo	1.041,14	15.617,10
Auxiliar Administrativo	1.041,14	15.617,10
Auxiliar Caja 18-20 años	1.041,14	15.617,10
Auxiliar Caja 20-25 años	1.041,14	15.617,10
Auxiliar Caja 16-18 años (día)	20,74	9.436,70
Aprendiz 18 años (día)	20,74	9.436,70
<b>GRUPO IV</b>		
Profesional de Oficio	1.041,14	15.617,10
Profesional de Oficio 2. <sup>a</sup>	1.041,14	15.617,10
Ayudante de Oficio	1.041,14	15.617,10
Mozo Especialista	1.041,14	15.617,10
Mozo	1.041,14	15.617,10
<b>GRUPO V</b>		
Vigilante Sereno	1.041,14	15.617,10



<b>OTROS CONCEPTOS AÑO 2013 (0,6% sobre 2012)</b>	
<b>DIETAS</b>	<b>EUROS</b>
<b>Dieta completa:</b>	<b>41,80</b>
<b>Media dieta:</b>	<b>21,67</b>
<b>KILOMETRAJE</b>	<b>0,32euros/kilómetro</b>

\* \* \*



## ANEXO III

## MAYORISTAS y MINORISTAS DE VINOS, AGUARDIENTES COMPUESTOS y LICORES

TABLAS SALARIALES AÑO 2014 (1,1% sobre tablas 2013)		
CATEGORIA	TOTAL MES	TOTAL AÑO
<b>GRUPO I</b>		
Ingenieros y Licenciados	1.657,97	24.869,55
Ayudantes y Técnicos	1.344,45	20.166,75
<b>GRUPO II</b>		
Jefe de Personal	1.312,08	19.681,20
Jefe de Ventas	1.312,08	19.681,20
Jefe de Compras	1.312,08	19.681,20
Encargado General	1.252,65	18.789,75
Jefe de Almacén	1.191,58	17.873,70
Jefe de Sucursal	1.191,58	17.873,70
Jefe de Grupo	1.125,65	16.884,75
Jefe de Sección	1.125,65	16.884,75
Encargado de Establecimiento	1.130,57	16.958,55
Viajante	1.052,59	15.788,85
Cobrador de plaza	1.052,59	15.788,85
Dependiente mayor	1.052,59	15.788,85
Dependiente de más de 25 años	1.052,59	15.788,85
Dependiente de 22 a 25 años	1.052,59	15.788,85
Ayudante	1.052,59	15.788,85
Conductor Repartidor	1.052,59	15.788,85
Trabajador hasta 17 años (día)	20,97	9.541,35
Aprendiz hasta 17 años (día)	20,97	9.541,35
<b>GRUPO III</b>		
Jefe de Administración	1.299,91	19.498,65
Jefe de Sección	1.148,56	17.228,40
Contable Cajero	1.124,29	16.864,35
Oficial Administrativo	1.052,59	15.788,85
Auxiliar Administrativo	1.052,59	15.788,85
Auxiliar Caja 18-20 años	1.052,59	15.788,85
Auxiliar Caja 20-25 años	1.052,59	15.788,85
Auxiliar Caja 16-18 años (día)	20,97	9.541,35
Aprendiz 18 años (día)	20,97	9.541,35
<b>GRUPO IV</b>		
Profesional de Oficio	1.052,59	15.788,85
Profesional de Oficio 2. <sup>a</sup>	1.052,59	15.788,85
Ayudante de Oficio	1.052,59	15.788,85
Mozo Especialista	1.052,59	15.788,85
Mozo	1.052,59	15.788,85
<b>GRUPO V</b>		
Vigilante Sereno	1.052,59	15.788,85



<b>OTROS CONCEPTOS AÑO 2014 (1,1% sobre 2013)</b>	
<b>DIETAS</b>	<b>EUROS</b>
<b>Dieta completa:</b>	<b>42,26</b>
<b>Media dieta:</b>	<b>21,91</b>
<b>KILOMETRAJE</b>	<b>0,33</b> euros/kilómetro

\* \* \*



## ANEXO IV

## MAYORISTAS y MINORISTAS DE VINOS, AGUARDIENTES COMPUESTOS y LICORES

TABLAS SALARIALES AÑO 2015 (1,2 % sobre tablas 2014)		
CATEGORIA	TOTAL MES	TOTAL AÑO
<b>GRUPO I</b>		
Ingenieros y Licenciados	1.677,87	25.168,05
Ayudantes y Técnicos	1.360,58	20.408,70
<b>GRUPO II</b>		
Jefe de Personal	1.327,82	19.917,30
Jefe de Ventas	1.327,82	19.917,30
Jefe de Compras	1.327,82	19.917,30
Encargado General	1.267,68	19.015,20
Jefe de Almacén	1.205,88	18.088,20
Jefe de Sucursal	1.205,88	18.088,20
Jefe de Grupo	1.139,16	17.087,40
Jefe de Sección	1.139,16	17.087,40
Encargado de Establecimiento	1.144,14	17.162,10
Viajante	1.065,22	15.978,30
Cobrador de plaza	1.065,22	15.978,30
Dependiente mayor	1.065,22	15.978,30
Dependiente de más de 25 años	1.065,22	15.978,30
Dependiente de 22 a 25 años	1.065,22	15.978,30
Ayudante	1.065,22	15.978,30
Conductor Repartidor	1.065,22	15.978,30
Trabajador hasta 17 años (día)	21,22	9.655,10
Aprendiz hasta 17 años (día)	21,22	9.655,10
<b>GRUPO III</b>		
Jefe de Administración	1.315,51	19.732,65
Jefe de Sección	1.162,34	17.435,10
Contable Cajero	1.137,78	17.066,70
Oficial Administrativo	1.065,22	15.978,30
Auxiliar Administrativo	1.065,22	15.978,30
Auxiliar Caja 18-20 años	1.065,22	15.978,30
Auxiliar Caja 20-25 años	1.065,22	15.978,30
Auxiliar Caja 16-18 años (día)	21,22	9.655,10
Aprendiz 18 años (día)	21,22	9.655,10
<b>GRUPO IV</b>		
Profesional de Oficio	1.065,22	15.978,30
Profesional de Oficio 2. <sup>a</sup>	1.065,22	15.978,30
Ayudante de Oficio	1.065,22	15.978,30
Mozo Especialista	1.065,22	15.978,30
Mozo	1.065,22	15.978,30
<b>GRUPO V</b>		
Vigilante Sereno	1.065,22	15.978,30





OTROS CONCEPTOS AÑO 2015 (1,2% sobre 2014)	
DIETAS	EUROS
Dieta completa:	42,77
Media dieta:	22,17
KILOMETRAJE	0,33 euros/kilómetro