

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA Y LEON

Sala de lo Social de Burgos

Cédula de notificación

En el recurso de suplicación número 81/10 de esta Sala, que trae su causa de los autos número 665/09, del Juzgado de lo Social de BU-1, seguidos a instancia de Paunka Dimitrova Petrova, contra INSS-TGSS y otros, por invalidez, ha sido dictada la siguiente:

Providencia. –

Ilma. señora doña M.^a José Renedo Juárez, Presidenta; Ilmo. señor don Carlos Martínez Toral, Magistrado; Ilmo. señor don Santiago E. Marqués Ferrero, Magistrado.

En Burgos, a 15 de febrero de 2010. –

Dada cuenta, por recibido el anterior recurso de suplicación, junto con los autos de su razón, regístrese y fórmese el rollo correspondiente. Se designa como Ponente al Ilmo. señor don José Luis Rodríguez Greciano, a quien por turno corresponde, quedando las actuaciones a su disposición para que pueda proponer la resolución que haya de someterse al estudio de la Sala. Se señala para votación y fallo el día 3 de marzo de 2010.

Contra la presente resolución no cabe recurso alguno.

Lo acordaron los Ilmos. señores arriba relacionados y firma la Ilma. señora Presidenta; ante mí, Secretaria, que doy fe.

Y para que sirva de notificación en forma legal a Pategran, S.L., en ignorado paradero, expido la presente en Burgos, a 15 de febrero de 2010. – El Secretario (ilegible).

201001349/1380. – 56,00

ANUNCIOS OFICIALES

JUNTA DE CASTILLA Y LEON

DELEGACION TERRITORIAL DE BURGOS

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de fecha 9 de febrero de 2010, de la Oficina Territorial de Trabajo de Burgos, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de Trabajo del Sector «Mayoristas y minoristas de vino, aguardientes, compuestos y licores de Burgos y provincia». Código Convenio 0900395.

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo del Sector «Mayoristas y minoristas de vino, aguardientes, compuestos y licores de Burgos y provincia», suscrito por la Asociación Provincial de Empresarios de Vinos, Embotelladores, Licores y Bebidas y las Centrales Sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, el día 16 de diciembre de 2009 y presentado en esta Oficina Territorial, completa toda la documentación preceptiva, según el artículo 6 del Real Decreto 1040/81, de 22 de mayo, con fecha 2 de febrero de 2010.

Esta Oficina Territorial, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y según lo establecido en el Real Decreto 831/95, de 30 de mayo (B.O.C. y L. de 6-7-95), el Decreto 120/1995, de 11 de julio, de atribución de funciones y servicios en materia de trabajo y la Orden de 12 de septiembre de 1997, de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo, sobre creación del Registro de los Convenios Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de Castilla y León («Boletín Oficial de Castilla y León» número 183, de 24-9-97), acuerda:

Primero. – Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo y su correspondiente depósito.

Segundo. – Notificar este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Tercero. – Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el «Boletín Oficial» de la provincia.

Burgos, 9 de febrero de 2010. – El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Antonio Corbí Echevarrieta.

201001235/1258. – 589,50

* * *

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

CAPITULO I

SECCION 1. – PARTES CONTRATANTES, AMBITO FUNCIONAL, TERRITORIAL Y PERSONAL.

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. – *Ambito funcional.*

Los preceptos de este convenio colectivo, obligan a los empresarios y trabajadores incluidos en las Agrupaciones 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 9-04-96.

Artículo 3. – *Ambito territorial.*

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

Artículo 4. – *Ambito personal.*

Las cláusulas de este convenio afectan a la totalidad del personal que durante su vigencia trabajen bajo la dependencia de empresas mayoristas y minoristas de vinos, aguardientes, compuestos y licores. No se podrán pactar condiciones económicas y/o laborales por debajo de las pactadas en este convenio colectivo.

SECCION 2. – AMBITO TEMPORAL

Artículo 5. – *Entrada en vigor.*

El presente convenio entra en vigor el día 1 de enero de 2009 y tendrá una vigencia de tres años, finalizando por tanto el 31 de diciembre de 2011, entendiéndose tácitamente denunciado a su vencimiento, por lo que se pacta a convenio los efectos previstos en el artículo 85-3-D de la Ley 8/80 del Estatuto de los Trabajadores; no obstante y hasta la firma del convenio que le sustituya, mantendrá su vigencia.

CAPITULO II

Artículo 6. – *Salarios.*

Para el año 2009, primer año de vigencia del convenio, se establece un incremento salarial del 1,30%. Las tablas salariales correspondientes a ese año se adjuntan como Anexo I al convenio.

Para el año 2010, segundo de vigencia del convenio, se establece un incremento salarial del 1,30%. Las tablas salariales correspondientes a este año se adjuntan como Anexo II al convenio.

Para el año 2011, tercero de vigencia del convenio, se establece un incremento salarial del 1,50%.

Artículo 7. – *Cláusula de revisión salarial.*

a) Para el año 2010: En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el I.N.E. resultante del año 2010 registrara un incremento superior al 1,30% para dicho año, se efectuará una revisión en todos los conceptos económicos del Convenio Colectivo, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1.º de enero de 2010, sirviendo como base de cálculo para el incremento del año 2011, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las cuantías utilizadas para realizar los aumentos pactados para el año 2010.

Las diferencias que existiesen, se abonarán en una sola paga durante el primer trimestre del año 2011.

b) Para el año 2011: En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el I.N.E. resultante del año 2011 registrara un incremento superior al 1,50% para dicho año, se efectuará una revisión en todos los conceptos económicos del Convenio Colectivo, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1.º de enero de 2011, sirviendo como base de cálculo para el incremento del año 2012, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las cuantías utilizadas para realizar los aumentos pactados para el año 2011.

Las diferencias que existiesen, se abonarán en una sola paga durante el primer trimestre del año 2012.

El salario se hará efectivo en los cuatro primeros días del mes siguiente al que corresponde el salario, en recibo según modelo oficial.

Artículo 8. – *Atrasos.*

Los/as trabajadores/as afectados por este convenio colectivo que hubieran prestado sus servicios durante su vigencia, causando baja en la empresa antes de su publicación, tendrán derecho a la liquidación de atrasos, excepto aquellos que tuvieran incluido en su finiquito una cantidad alzada por dicho concepto.

Artículo 9. – *Antigüedad.*

El personal comprendido en el presente convenio percibirá, en concepto de antigüedad, cuatrienios del 6% sin limitación.

Artículo 10. – *Dietas.*

Se fija la dieta entera en 39,40 euros para el año 2009, y la media dieta en 20,43 euros, siempre que la salida se produzca por necesidades de la empresa.

Para los años 2010 y 2011 se incrementarán y revisarán según se establece en los artículos 6 y 7 del presente convenio y figurarán anexas a las tablas salariales.

Artículo 11. – *Kilometrajes.*

Las empresas abonarán para el año 2009 la cantidad de 0,30 euros por kilómetro recorrido fuera de la localidad donde aquéllas estén ubicadas, siempre que la persona que realice dichas salidas utilice vehículo propio.

Para los años 2010 y 2011 se incrementará y revisará según se establece en los artículos 6 y 7 del presente convenio y figurará anexa 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 durante el año 2009, será de 1.810 horas anuales.

Durante el año 2010 será de 1.806 horas anuales, y para el año 2011, será de 1.802 horas anuales.

La distribución de la jornada establecida en los párrafos anteriores, se realizará de lunes a viernes, no pudiendo exceder en ningún caso ni de 40 horas semanales, ni de 8 horas diarias.

En las semanas en las que las festividades de carácter local o nacional coincidan con la jornada establecida de lunes a viernes y con el fin de facilitar el correcto servicio, se trabajarán los sábados.

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:

$$\frac{\text{Salario anual (salario tablas x 15 pagas) + antigüedad}}{\text{N.º de horas anuales de cada año}} \times 75\%$$

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.

En el caso de una situación de baja motivada por una I.T. o maternidad al inicio del disfrute del periodo vacacional, éstas se disfrutarán en su totalidad en otras fechas que deberán de acordarse entre empresa y trabajador/a afectado/a.

El mismo tratamiento se dará a los días que el trabajador/a cause baja por I.T. durante el periodo vacacional.

Artículo 16. – *Gratificaciones extraordinarias de verano, invierno y beneficios.*

Se establecen tres pagas extraordinarias equivalentes al importe total de una mensualidad, es decir, salario base más antigüedad, 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 beneficios en el mes de marzo del año siguiente al del ejercicio económico.

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 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 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 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 y el Cías.

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 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. de 23/03/2007).

2. A tenor de lo dispuesto en la Ley 31/95, de 8 de noviembre, las trabajadoras embarazadas, tendrán permiso con derecho a remuneración, para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, 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 16 semanas, ampliable 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, podrá el padre hacer uso de la totalidad o en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión, se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con periodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

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; por su voluntad podrán sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora, al inicio y al final de la jornada. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Asimismo y siempre que sea a petición de la trabajadora/or, se podrá acumular en un periodo único el tiempo de lactancia.

Estos permisos de lactancia se podrán disfrutar indistintamente por la madre o el padre, en el caso, de que ambos trabajen.

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. Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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 o en defecto administrativo, por no existir el mismo, el certificado de convivencia.

Las partes asumen el resto del contenido de la Ley 39/99, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, así como lo referente a las modificaciones introducidas en lo referente a la suspensión del contrato por maternidad.

CAPITULO III

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

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

CAPITULO IV

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.

CAPITULO V

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».

CAPITULO VI

Artículo 23. – *Legislación general.*

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 y demás disposiciones vigentes de aplicación.

CAPITULO VII

Artículo 24. – *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.

CAPITULO VIII

Artículo 25. – *Comisión Paritaria.*

Como órgano de interpretación, arbitraje, vigilancia y para cuantas otras funciones le vengan atribuidas por disposición legal, se crea una Comisión Permanente integrada por representantes de la Asociación de Empresarios y un representante de las Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO. pertenecientes a las comisiones negociadoras del convenio.

Artículo 26. – *Contrato de formación, contrato en prácticas y contrato de acumulación de tareas.*

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

Los periodos de prueba serán de quince días en contratos a trabajadores no titulados.

Contrato de formación: Estará destinado a jóvenes cuya edad no supere los 18 años y exclusivamente a categorías que realmente necesiten aprendizaje y calificación, en ningún caso a las categorías inferiores. El tiempo de formación teórica será el 20% de la jornada, no pudiendo ser concertada dicha formación al final del contrato. El salario será el correspondiente al de la categoría en formación.

Todas las empresas tendrán la obligación de mandar una copia del contrato de formación conjuntamente con el plan de estudios a la Comisión Paritaria.

Contrato en prácticas: Se realizará a trabajadores titulados, cuyos conocimientos académicos guarden relación con el puesto de trabajo objeto del contrato y les habiliten para el ejer-

cicio profesional. El periodo de prueba no será superior a los treinta días, en ningún caso. El salario será el que corresponda a su categoría.

Contrato de acumulación de tareas: Tendrá una duración máxima de doce meses, en un periodo de dieciocho meses.

Contratación temporal: Al concluir dichos contratos, el empresario entregará la liquidación final que corresponda percibir a estos trabajadores, teniendo los mismos derechos 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, desempleo y jubilación.

Artículo 27. – *Jubilación parcial y contrato de relevo.*

De acuerdo con el artículo 166.2 de la Ley de Seguridad Social y el artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y siempre que sea a petición del trabajador/a, se le reconoce el derecho a acceso a la jubilación parcial y reducción de jornada, entre al menos un mínimo los requisitos legalmente establecidos y en especial, el de la edad, que no podrá ser inferior a los 60 años.

Artículo 28. – *Fomento a la contratación indefinida.*

Los contratos temporales (prácticas, obra o servicio determinado, formación, circunstancias de la producción, lanzamiento de nueva actividad y antiguos temporales de fomento del empleo), existentes en la actualidad y los que pudieran realizarse durante la vigencia del presente convenio, se podrán convertir en contratos indefinidos de Fomento del Empleo, acogidos a la Ley 12/2001, de 9 de julio, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo, en los términos previstos en dicha disposición.

Artículo 29. – *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 30. – *Carácter normativo.*

Todas las cláusulas del presente convenio tendrán carácter normativo.

Disposición transitoria. –

A fin de poder normalizar y adecuar las categorías profesionales a la situación real del sector, la Comisión Paritaria se reunirá con el fin de proceder a su estudio e inclusión en el convenio.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES AÑO 2009

<i>Categoría</i>	<i>Total mes</i>	<i>Total año</i>
GRUPO I		
Ingenieros y Licenciados	1.545,57	23.183,55
Ayudantes y Técnicos	1.253,31	18.799,65
GRUPO II		
Jefe de Personal	1.223,13	18.346,95
Jefe de Ventas	1.223,13	18.346,95
Jefe de Compras	1.223,13	18.346,95
Encargado General	1.167,73	17.515,95
Jefe de Almacén	1.110,81	16.662,15
Jefe de Sucursal	1.110,81	16.662,15
Jefe de Grupo	1.049,34	15.740,10
Jefe de Sección	1.049,34	15.740,10
Encargado de Establecimiento	1.053,93	15.808,95
Viajante	981,23	14.718,45
Cobrador de Plaza	981,23	14.718,45
Dependiente Mayor	981,23	14.718,45
Dependiente de más de 25 años	981,23	14.718,45
Dependiente de 22 a 25 años	981,23	14.718,45
Ayudante	981,23	14.718,45
Conductor Repartidor	981,23	14.718,45
Trabajador hasta 17 años (día)	19,55	8.895,25
Aprendiz hasta 17 años (día)	19,55	8.895,25
GRUPO III		
Jefe de Administración	1.211,79	18.176,85
Jefe de Sección	1.070,69	16.060,35
Contable Cajero	1.048,08	15.721,20
Oficial Administrativo	981,23	14.718,45
Auxiliar Administrativo	981,23	14.718,45
Auxiliar Caja 18-20 años	981,23	14.718,45
Auxiliar Caja 20-25 años	981,23	14.718,45
Auxiliar Caja 16-18 años (día)	19,55	8.895,25
Aprendiz 18 años (día)	19,55	8.895,25
GRUPO IV		
Profesional de Oficio	981,23	14.718,45
Profesional de Oficio 2. ^a	981,23	14.718,45
Ayudante de Oficio	981,23	14.718,45
Mozo Especialista	981,23	14.718,45
Mozo	981,23	14.718,45
GRUPO V		
Vigilante Sereno	981,23	14.718,45

OTROS CONCEPTOS AÑO 2009

Dietas:

- Dieta completa: 39,40 euros.

- Media dieta: 20,43 euros.

Kilometraje: 0,30 euros/kilómetro.

* * *

ANEXO II

TABLAS SALARIALES AÑO 2010

<i>Categoría</i>	<i>Total mes</i>	<i>Total año</i>
GRUPO I		
Ingenieros y Licenciados	1.565,66	23.484,90
Ayudantes y Técnicos	1.269,60	19.044,00

*Categoría**Total mes**Total año***GRUPO II**

Jefe de Personal	1.239,03	18.585,45
Jefe de Ventas	1.239,03	18.585,45
Jefe de Compras	1.239,03	18.585,45
Encargado General	1.182,91	17.743,65
Jefe de Almacén	1.125,25	16.878,75
Jefe de Sucursal	1.125,25	16.878,75
Jefe de Grupo	1.062,98	15.944,70
Jefe de Sección	1.062,98	15.944,70
Encargado de Establecimiento	1.067,63	16.014,45
Viajante	993,99	14.909,85
Cobrador de Plaza	993,99	14.909,85
Dependiente Mayor	993,99	14.909,85
Dependiente de más de 25 años	993,99	14.909,85
Dependiente de 22 a 25 años	993,99	14.909,85
Ayudante	993,99	14.909,85
Conductor Repartidor	993,99	14.909,85
Trabajador hasta 17 años (día)	19,80	9.009,00
Aprendiz hasta 17 años (día)	19,80	9.009,00

GRUPO III

Jefe de Administración	1.227,54	18.413,10
Jefe de Sección	1.084,61	16.269,15
Contable Cajero	1.061,71	15.925,65
Oficial Administrativo	993,99	14.909,85
Auxiliar Administrativo	993,99	14.909,85
Auxiliar Caja 18-20 años	993,99	14.909,85
Auxiliar Caja 20-25 años	993,99	14.909,85
Auxiliar Caja 16-18 años (día)	19,80	9.009,00
Aprendiz 18 años (día)	19,80	9.009,00

GRUPO IV

Profesional de Oficio	993,99	14.909,85
Profesional de Oficio 2. ^a	993,99	14.909,85
Ayudante de Oficio	993,99	14.909,85
Mozo Especialista	993,99	14.909,85
Mozo	993,99	14.909,85

GRUPO V

Vigilante Sereno	993,99	14.909,85
------------------	--------	-----------

OTROS CONCEPTOS AÑO 2010

Dietas:

- Dieta completa: 39,91 euros.

- Media dieta: 20,70 euros.

Kilometraje: 0,30 euros/kilómetro.

CONFEDERACION HIDROGRAFICA DEL EBRO**Comisaría de Aguas**

Doña Milagros Fuente Urruchi ha solicitado la autorización cuyos datos y circunstancias se indican a continuación:

Circunstancias. –

Solicitante: Doña Milagros Fuente Urruchi.

Objeto: Corta de arbolado en 0,642 ha. de las que 0,482 ha. están en dominio público hidráulico, con carácter de explotación maderera.

Cauce: Río Ebro, río Guinicio.