

NÚMERO 2.692

JUNTA DE ANDALUCÍA**CONSEJERÍA DE INNOVACIÓN, CIENCIA Y EMPLEO
DELEGACIÓN TERRITORIAL DE GRANADA DE LA**

Resolución de 25 de abril de 2016, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para la empresa Supermercados Santaella, S.L.

VISTO el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Supermercados Santaella, S.L., (con código de convenio nº 18001612012009), acordado entre la representación de la Empresa y de los trabajadores, presentado el día 16 de abril de 2016 en el Registro Telemático de Convenios Colectivos (REGCON), y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el mencionado Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

El Delegado Territorial, Juan José Martín Arcos.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SUPERMERCADOS SANTAELLA, S.L., CON CIF B-18077396**CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 0. Partes Firmantes.**

El presente convenio de empresa ha sido negociado y acordado por la representación de la empresa SUPERMERCADOS SANTAELLA, S.L., ostentada por D^a Encarnación Santaella Gil, con poderes de representación suficientes como administrador único, y por los Delegados de Personal, D^a Magnolia Pérez Quero y D. José Germán Roldán Martín en base a la legitimación que ambas partes ostentan en virtud del art. 87.1 y 87.3 a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 1. Ambito funcional y territorial

El presente Convenio Colectivo de Supermercados Santaella, S.L. dedicada a la actividad de comercio al por menos de productos alimenticios, será de aplicación en todos los centros de trabajo que mantiene abiertos o puedan abrirse en el futuro en la provincia de Granada.

Artículo 2. Ambito personal

Las normas contenidas en el presente Convenio afectan a los trabajadores de la empresa mencionadas en el artículo anterior.

Artículo 3. Ambito temporal, vigencia, duración, prórroga, revisiones económicas y denuncia

La duración del presente convenio comenzará al día siguiente de su publicación oficial y finalizará el 31 de diciembre de 2016, pero sus efectos económicos, sea cual sea la fecha de publicación, serán efectivos desde el 1 de enero de 2016.

Las tablas salariales que acompañan como Anexo al presente texto articulado estarán vigentes desde el 1 de enero de 2016 y hasta el 31 de diciembre de 2016. En enero de 2017 se procederá por las partes a su revisión y a la consiguiente publicación de nuevas tablas salariales para el año 2017, tomando en consideración la evolución seguida por el IPC.

El convenio se denunciará por escrito dirigido a la otra parte con una antelación mínima de un mes antes de su vencimiento, y se prorrogará automáticamente, de año en año, a partir de dicho vencimiento, si no es denunciado en el tiempo indicado.

Incrementos salariales

En caso de que al término de la vigencia de este convenio, o de cualquiera de sus sucesivas prórrogas anuales, no se haya llegado a un acuerdo sobre el siguiente convenio o no haya sido denunciado en la forma prevista, se aplicará un incremento automático sobre todos sus conceptos económicos. Este incremento será el del IPC real del año anterior.

CAPÍTULO II. RETRIBUCIONES**Artículo 4. Salario Base.**

El salario base en jornada completa de trabajo será el que figura para cada categoría profesional en el Anexo de Tablas Salariales

Artículo 5. Antigüedad Consolidada

Los trabajadores mantendrán y consolidarán los importes a los que tuvieran derecho, por el complemento personal de antigüedad, a 1 de enero de 2016.

Al importe anterior así determinado se adicionará, en su caso, a cada trabajador que ya viniera percibiendo alguna cuantía por ese concepto, el importe equivalente a la parte proporcional de antigüedad que el trabajador tuviera devengada y no cobrada a 1 de enero de 2016, calculándose por defecto o por exceso, por años completos.

Los importes obtenidos, al amparo de lo previsto en el párrafo primero de este mismo artículo, se mantendrán invariables y por tiempo indefinido como un complemento retributivo "ad personam", es decir, no sufrirán modificaciones en ningún sentido y por ninguna causa, extinguiéndose juntamente con la extinción del contrato del trabajador afectado con su empresa. Dicho complemento retributivo "ad personam", se reflejara en los recibos oficiales de salario con la denominación de "antigüedad consolidada"

Artículo 6. Gratificaciones extraordinarias

Se establecen cuatro pagas extraordinarias, de devengo anual, consistentes cada una de ellas en treinta días de salario base. La primera se devengará del 1 de marzo a 28 de febrero del año siguiente. La segunda se devengará del 1 de julio al 30 de junio del año siguiente. La tercera paga se devengará del 1 de octubre al 30 de septiembre del año siguiente. Y la cuarta paga se devengará del 1 de

enero al 31 de diciembre. La empresa podrá prorratear mensualmente estas gratificaciones extraordinarias.

Artículo 7. Dietas y locomoción

Las dietas son percepciones económicas extrasalariales de carácter irregular, y tienen como fin resarcir o compensar los gastos realizados como consecuencia del desplazamiento del trabajador por necesidades del trabajo.

La dieta completa queda fijada en 50 euros. El trabajador percibirá dieta completa cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que pernoctar fuera de su residencia habitual.

La media dieta queda fijada en 20 euros. El trabajador percibirá media dieta cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que desplazarse de la localidad en que radique el centro de trabajo por un periodo de más de cinco horas, siempre que el mencionado periodo coincida con el periodo de pausa para comer, incluyendo la comida. En ningún caso se percibirá la media dieta cuando los desplazamientos habituales formen parte del contenido sustancial de la prestación laboral.

La dieta por comida queda fijada en 9 euros. El trabajador percibirá la dieta por comida cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que desplazarse de la localidad en que radique el centro de trabajo, y este desplazamiento no dé derecho a percibir la media dieta.

El pago de kilometraje se establece en 0,27 euros por kilómetro. El trabajador percibirá este pago por kilometraje cuando, como consecuencia de las necesidades del trabajo, tenga que realizar desplazamiento en automóvil de su propiedad.

Las cantidades fijadas en este artículo tienen carácter de mínimos.

Artículo 9. Incapacidad Laboral

En caso de Incapacidad Laboral, motivada por accidente de trabajo, accidente no laboral y enfermedad común que requiera hospitalización, los trabajadores percibirán el 100% de su salario, durante el tiempo de hospitalización. En el resto de los casos no tendrán complemento alguno.

Artículo 10. Indemnización en caso de muerte o invalidez.

La empresa se obliga a suscribir una póliza de seguro colectivo de vida a favor de los trabajadores a cargo de la empresa que cubra los siguientes riesgos y por la cuantía que se expresa:

- Muerte natural: 11.000,00 euros
- Invalidez permanente absoluta: 11.000,00 euros.
- Muerte por accidente: 15.000,00 euros.

CAPÍTULO III. TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 10. Vacaciones

El personal comprendido en el presente Convenio disfrutará anualmente de vacaciones retribuidas cuya duración será de treinta días naturales, o la parte proporcional que le corresponda, para el caso de no llevar el tiempo necesario trabajando para el disfrute pleno de este derecho.

Estas vacaciones se disfrutarán, preferentemente, en los meses de verano; de junio a septiembre, pudién-

dose fraccionar en periodos de quince días ininterrumpidos en los meses de verano, y el resto a acordar entre empresa y trabajador.

Artículo 11. Jornada laboral

La jornada laboral será de 40 horas semanales, distribuidas de lunes a sábado, resultando un máximo final anual de 1.803 horas.

Se podrá establecer una distribución irregular de la jornada de trabajo a lo largo del año, mediante calendario laboral pactado con los representantes de los trabajadores.

La jornada de trabajo obligatoria, cuando no se tenga negociado un calendario laboral, se fijara dentro de los siguientes límites, sin que en ningún caso, pueda superar las 40 horas semanales, siendo siguiente:

- Invierno: Mañana de 9,45 a 13,30 horas, y tarde de 16,30 a 20,00 horas.
- Verano: Mañana de 9,45 a 13,30 horas, y tarde de 17,00 a 20,30 horas

Por verano se entenderá de 1º de mayo al 30 de septiembre, ambos inclusive.

Se acuerda la facultad de poder aperturar los festivos, por causas productivas y organizativas, o aquellas que las grandes superficies aperturen.

Artículo 8. Fiestas de Convenio

Los festivos de convenio se negociaran entre empresa y representante de los trabajadores según las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

Artículo 12. Permisos y licencias

Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes días de permiso retribuido, con la pertinente justificación, en los siguientes casos:

- a) 15 días por matrimonio o inscripción en el registro de parejas de hecho.
- b) 3 días laborables por nacimiento de hijo. Si por este motivo fuera necesario realizar un traslado de más de 50 km a otra localidad diferente, el permiso se ampliará en un día más.
- c) 3 días por accidente, enfermedad grave, hospitalización, intervención quirúrgica o muerte del cónyuge, pareja de hecho o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si por este motivo fuera necesario realizar un traslado de más de 50 km a otra localidad diferente, el permiso se ampliará en un día más.
- d) 2 días por traslado de vivienda, más un día más adicional, cuando el traslado se produzca a más de 50 km del domicilio anterior.
- e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público o personal (elecciones, juicios, exámenes).

CAPÍTULO IV. OTRAS MATERIAS

Artículo 13. Formación profesional

Las partes firmantes suscriben en todos sus términos el Acuerdo Nacional de Formación Continua, en los ámbitos funcional y territorial del referido Acuerdo, como mejor forma de organizar y gestionar las acciones de formación que se promuevan.

Artículo 14. Salud Laboral

Las empresas y trabajadores afectados por el ámbito de este convenio se obligan a observar y cumplir las disposiciones mínimas contenidas en la Ley 31/1995 del

8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo y normativa concordante, en materia de seguridad y salud laboral.

Artículo 15. Igualdad efectiva de mujeres y hombres

Las empresas y trabajadores afectados por el ámbito de este convenio se obligan a observar y cumplir las disposiciones mínimas contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El trabajador que ejerza el derecho al permiso de paternidad, según establece el artículo 48 bis del Estatuto de los Trabajadores, podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial, de un mínimo del 50 por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario con una antelación de tres días el ejercicio efectivo de este derecho en los términos establecidos.

Artículo 16. Conciliación de la vida familiar y laboral

Las empresas y trabajadores afectados por el ámbito de este convenio se obligan a observar y cumplir las disposiciones mínimas contenidas en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Artículo 17. Contratos

La empresa se acogerá a la normativa laboral vigente en cada momento en materia de contratación.

Artículo 18. Ropa de trabajo.

Los trabajadores de la empresa estarán sujetos a regirse por las normas de vestimenta que para las temporadas de invierno y verano se acuerde con los trabajadores.

Se estará a lo dictaminado en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995 de 8 de noviembre), para trabajo en condiciones óptimas de higiene y seguridad.

Aquellos casos que la índole del trabajo lo requieran, se aumentarán las mismas hasta las necesarias.

Los trabajadores que requieran un determinado tipo de calzado para realizar sus funciones, tendrá que ser abonado por la empresa.

Se establece la obligación, a las empresas que exijan a sus trabajadores a utilizar una uniformidad concreta, de entregar dicha uniformidad a cargo de la empresa.

Artículo 19. Sucesión de empresas.

El cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma de la misma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. Cuando el cambio tenga lugar por actos inter vivos, el cedente y, en su defecto, el cesionario, está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente du-

rante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión, que no hubieran sido satisfechas.

El cedente y el cesionario responderán también solidariamente durante el mismo plazo de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, si la cesión fuera declarada en fraude de ley.

Artículo 20. SERCLA

Las partes se comprometen a someterse a los procedimientos del SERCLA para los conflictos colectivos. En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; periodo de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en sus respectivos marcos territoriales.

Artículo 21. Cláusula de descuelgue

La empresa en los casos en que presente pérdidas durante el ejercicio anterior podrá descolgarse de las condiciones económicas de este convenio, precisando para ello acuerdo con la representación de los trabajadores, siguiendo para ello el procedimiento establecido en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. En el caso de que el período de consultas finalizase sin acuerdo, la cuestión deberá ser planteada ante la Comisión Mixta establecida en el art. 23 de este convenio, que deberá resolver en el plazo de 7 días sobre la procedencia o no del descuelgue pretendido. Caso de resolución negativa, la empresa o los representantes de los trabajadores podrán someter la cuestión a la mediación del SERCLA, o, caso de haber acuerdo entre ambas partes de la Comisión, a arbitraje del mismo órgano.

Artículo 22. Cobertura de vacíos.

Para las materias cuya regulación no está prevista en este convenio las partes se someten expresamente a lo regulado en el Acuerdo de Cobertura de Vacíos publicado en BOE 135/1997 de 9 de junio.

Artículo 23. Comisión Paritaria Mixta.

A fin de dar cumplimiento a la exigencia normativa contenida en el artículo 85.3.e) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Mixta Paritaria, integrada por representante de los trabajadores y de la empresa, tiene su sede en el domicilio de la empresa Supermercados Santaella, S.L., siendo competente en materia de aplicación, interpretación y desarrollo del presente convenio, tomando las decisiones por mayoría y en caso de discrepancia con sometimiento a los procedimientos del SERCLA, en todas aquellas cuestiones que se deriven de la interpretación y aplicación del contenido del presente convenio.

Para la interpretación, aplicación y desarrollo del presente convenio se constituye una Comisión Mixta Paritaria de vigilancia e interpretación a partir de la fecha de entrada en vigor del mismo. Entre sus funciones se incluirán todas aquellas materias en que la legislación laboral se remite a este tipo de órgano.

La citada Comisión se constituirá por un miembro de la representación de los/las trabajadores/as y otro de la representación de la empresa, siendo aconsejable que los citados miembros sean de los que, en su día, pertenecieron a la mesa negociadora del presente convenio colectivo. La Presidencia de la Comisión corresponderá cada año a una de las partes, correspondiendo la Secretaría a la parte contraria.

La Comisión se reunirá por petición escrita dirigida a su Presidente/a por cualquiera de las partes, o por petición realizada por los sindicatos más representativos o por 5 trabajadores de la empresa. El Presidente comunicará a los miembros de la Comisión la fecha de la reunión, que deberá celebrarse en un máximo de quince días desde la petición de reunión. A su vez, cada asunto asumido por la Comisión deberá de ser resuelto en un máximo de tres reuniones, y en el plazo de quince días desde la primera reunión en que comience a ser tratado.

La Comisión tomará sus acuerdos por mayoría simple. En caso de no alcanzarse dicha mayoría, cualquiera de las partes estará facultada para someter la cuestión a la mediación del SERCLA u órgano equivalente de ámbito estatal que pudiera ser establecido. Cuando ambas partes de la Comisión lo acepten, se podrán someter a arbitraje del SERCLA en los asuntos sin acuerdo en la Comisión o aquellos en que la mediación no concluya en acuerdo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Que en el plazo de un mes desde la firma del presente convenio la Comisión Paritaria acordará lo relativo a la situación del personal que a la entrada en vigor del presente Convenio viniese disfrutando de derechos en virtud de la aplicación de otras normas anteriores, como parte del contenido del presente Convenio.

ANEXO. TABLAS SALARIALES

<u>CATEGORÍA PROFESIONAL</u>	<u>EUROS MES 2016</u>
Almacenero	660,77 euros
Auxiliar Administrativo	935,25 euros
Auxiliar Caja	835,03 euros
Ayudante Dependiente	661,57 euros
Ayudante	826,69 euros
Cajero	1.018,33 euros
Conductor 1º	918,54 euros
Contable	1.008,25 euros
Charcutero	943,38 euros
Dependiente	986 euros
Director	1.336,07 euros
Encargado General	1.169,06 euros
Jefe Almacén	1.071,09 euros
Jefe Compras	1.140,95 euros
Jefe Personal	1.009,63 euros
Peón	743,17 euros
Visitador	658,95 euros
Jefe de Ventas	1.152,37 euros
Encargado Establecimiento	1.008,07 euros
Ayudante Encargado	718,12 euros
Prof. Oficial 1º	935,24 euros
Encargado Sección	751,54 euros
Mozo Almacén	661,57 euros
Prof. Oficial 2º	918,54 euros

Prof. Oficial 3º	860,08 euros
Limpiador/a	660,77 euros
Oficial Administrativo	985,34 euros
Trab. Menor 18 años	660,77 euros
Carnicero	935,24 euros
Transportador	660,77 euros
Formación < 18 años	660,77 euros
Formación > 18 años	660,77 euros
Auxiliar Contabilidad	709,78 euros
Auxiliar Almacenero	660,77 euros
Ayudante Sección Ventas	668,30 euros
Repartidor Domicilio	668,30 euros
Formación Primer año	668,30 euros
Formación Segundo año	668,30 euros
Formación Tercer año	668,30 euros

Representante de la empresa, fdo.: Encarnación Santaella Gil. Representantes de los trabajadores: fdo.: Mag-nolia Pérez Quero, fdo.: José Germán Roldán Martín.

NÚMERO 2.689

DIPUTACIÓN DE GRANADA

SERVICIO PROVINCIAL TRIBUTARIO

Convenio delegación tributos Ayuntamiento Pórtugos

EDICTO

CONVENIO DE DELEGACIÓN PARA LA APLICACIÓN DE TRIBUTOS LOCALES Y OTROS RECURSOS DE DERECHO PÚBLICO ENTRE LA EXCMA. DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE GRANADA Y EL AYUNTAMIENTO DE PÓRTUGOS.

Reunidos en la ciudad de Granada el 8 de abril de 2016.

De una parte,

D. José Entrena Ávila, Presidente de la Diputación Provincial de Granada, en ejercicio de las competencias que tiene atribuidas en virtud del artículo 34 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, autorizado para este acto por acuerdo del Pleno de la Diputación Provincial de 23 de diciembre de 2011, y de conformidad con el modelo de convenio publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Granada número 23, de fecha 3 de febrero de 2012.

De otra parte, D. José J. Vázquez Martín, Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Pórtugos facultado para este acto por acuerdo del Pleno de la Corporación de fecha 30 de marzo 2016.

MANIFIESTAN:

Ambas partes, en la representación que ostentan, se reconocen mutuamente la capacidad legal necesaria para obligarse mediante el otorgamiento del presente Convenio, en virtud de las competencias que les son atribuidas por las disposiciones legales que a continuación se detallan:

El artículo 9, de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, del Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, establece