

JUNTA DE ANDALUCÍA**Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía en Córdoba**

Núm. 3.134/2019

Convenio o Acuerdo: Promotora Detallistas de Alimentación SA
Expediente: 14/11/0177/2019

Fecha: 06/09/2019

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Bartolomé Jurado Luque

Código 1410006112019.

Visto el Texto del Acuerdo sobre Planes de Igualdad de la empresa Promotora de Detallistas de Alimentación SA, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

ACUERDA

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

Segundo. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Córdoba, 6 de septiembre de 2019. Firmado electrónicamente por el Delegado Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Univ, Angel Herrador Leiva.

PLAN DE IGUALDAD DE PROMOTORA DETALLISTAS DE ALIMENTACIÓN SA

Elaborado en desarrollo de la normativa vigente y de las disposiciones adicionales del convenio colectivo.

1º. INTRODUCCIÓN**1.1. Presentación de la empresa.**

Promotora Detallistas de Alimentación SA, es una empresa dedicada al comercio al menor, en establecimientos que ofrece, principalmente en régimen de autoservicio, un amplio surtido de productos alimenticios y no alimenticios de gran venta, así como venta asistida de productos frescos.

Esta empresa cuenta con una representación legal de los trabajadores bajo la figura del Comité de Empresa.

Promotora Detallistas de Alimentación SA, tiene ámbito nacional, y se constituyó en 1989, contando en la actualidad con una plantilla media de 160 trabajadores.

1.2. Compromiso de Promotora Detallistas de Alimentación con la igualdad de oportunidades.

La igualdad entre géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, por tanto Promotora Detallistas de Alimentación S.A., declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, sin discriminación directa o indirecta por razón de sexo, así como el fomento de medidas para conseguir la igualdad real en nuestra empresa, estableciendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como un principio estratégico de nuestra política corporativa y de recursos humanos.

En todos los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiéndose por ésta: "La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo".

Con respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la empresa acorde con este principio de oportunidades entre hombres y mujeres.

Asimismo, nuestros principios éticos, tienen como objetivo formalizar el marco ético en el que todos los colaboradores de Promotora Detallistas de Alimentación S.A. debemos ejercer nuestra actividad diaria, y que todos debemos conocer y asumir, independientemente del puesto que ocupemos en la empresa, y aplicarlos de forma reflexiva. Conseguir la igualdad real supone, no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino también conseguir la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, entre otras, en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación y la salud laboral.

1.3. Negociación del Plan de Igualdad.

En cumplimiento del artículo 45.2 LOIHM y de las disposiciones convencionales pactadas, tanto los objetivos como todas las medidas recogidas en el plan han sido objeto de negociación, entendiéndose las partes que su implantación deberá considerarse enunciativa y no exhaustiva, en la seguridad de que velar por su garantías, supone una permanente alerta en la aplicación de todas aquellas medidas que eviten cualquier tipo de discriminación.

La negociación se ha llevado a cabo entre la Dirección de la Empresa y la representación del Comité de Empresa.

La empresa se ha dotado de un Reglamento de funcionamiento interno en esta materia.

1.4. Ámbito de aplicación y vigencia del plan de igualdad.

Este Plan de igualdad se aplica en todos los centros de Promotora de Detallistas de Alimentación SA, y a la totalidad de su plantilla, así como en todos aquellos que se creen en un futuro y vayan, en consecuencia incorporándose a la empresa.

El presente Plan, como conjunto de medidas ordenadas y orientadas a alcanzar los objetivos que se concretan en el mismo, tiene una vigencia de 5 años a contar desde la fecha de la firma.

Acabado dicho plazo, si los objetivos o se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro.

2ª. FASE DE DIAGNÓSTICO

Para el cumplimiento de los objetivos indicados, Promotora de Detallistas de Alimentación SA, y el Comité de Empresa ha reali-

zado un diagnóstico de género en el ámbito de sus centros de trabajo, tomando como referencia los de datos del año 2018.

Se han analizado, desde una perspectiva de género, tanto características de la empresa como de la plantilla y su proyección externa, teniendo especial atención a los procesos de selección y contratación; la clasificación profesional, condiciones de trabajo, retribuciones salariales, formación profesional, conciliación en el ámbito personal, familiar y laboral así como prevención en conductas de acoso en todos los niveles y por razón de sexo; publicidad, página web, redes sociales.

Reconocen los firmantes la realidad de una plantilla en la que la mujer se encuentra firmemente afianzada, tanto en lo que respecta al número como en lo que se refiere a su integración en todos y cada uno de los puestos de trabajo, existiendo plena capacidad contrastada para la integración de la mujer en puestos de control y dirección en todos y cada uno de los departamentos de la empresa.

3ª. OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

Se fijan a través de estos objetivos el establecimiento de las estrategias y prácticas que garanticen la igualdad, evitando situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación, y que consisten en los siguientes:

3.1. En los procesos de selección y promoción se evitará la segregación vertical y horizontal, así como la utilización de lenguaje sexista.

3.2. En los procesos de acceso para el ingreso en la empresa mediante ofertas, no se formalizarán redacciones discriminatorias, tanto en las ofertas de empleo, como en los soportes de recogida de datos y el establecimiento de pruebas deberán ser objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto de trabajo ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.

3.3. No existirá discriminación en la inclusión de mujeres en puestos de mando y/o responsabilidad, posibilitando su formación y capacidad profesional, y garantizando su participación en la toma de decisiones.

3.4. La prestación de un trabajo de igual valor tendrá la misma retribución y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial.

3.5. Se garantiza el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.

3.6. Se potenciará la información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

3.7. La conciliación de la vida familiar y laboral de mujeres y hombres se potenciará a través de medidas de flexibilización de la jornada y mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.

3.8. Se establecerán, si fuesen necesarias medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, potenciando la acción de los servicios de prevención, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral y sexual.

3.9. Se vigilará la no discriminación entre compañeros de distintos sexos, evitando actitudes sexistas o discriminatorias.

Todos estos objetivos servirán de base para los controles y revisiones a realizar por la Comisión de Vigilancia y el análisis de su cumplimiento de partida para la instauración de nuevos objetivos con estrategias concretas para el futuro.

DATOS Nº MEDIO EMPLEADOS POR CATEGORÍAS AÑO 2018

CONCEPTO	Nº Medio Mujeres	Nº Medio Hombres
Director/a Ger.	1	0
Jefe Administrativo/a	1	0
Supervisores/as	1,57	3
Encargados/as	14,42	3
Administrativos/as	2	0
Dependientes/as y otros/as	85,44	48,40

Hay varias firmas ilegibles.