

V CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PROMOTORA DE DETALLISTAS DE ALIMENTACION, S.A.

Capítulo I. Ámbito de Aplicación, Vigencia y Otros.

Artículo 1. Ámbito de Aplicación.

El presente Convenio Colectivo regulará a partir de la fecha de su entrada en vigor, las relaciones laborales y condiciones económicas de trabajo entre la empresa «Promotora de Detallistas de Alimentación S.A.» y su personal.

Quedan excluidos del presente Convenio quienes ejerzan en la empresa las funciones de alta dirección y alta gestión, comprendidos en el artículo 2.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. Vigencia y Denuncia del Convenio.

El presente convenio tendrá una duración de cuatro años, desde el día 1 de Enero de 2008 hasta el 31 de Diciembre de 2011. Sus efectos económicos tendrán idéntico periodo de vigencia.

La denuncia del presente Convenio se deberá hacer por cualquiera de las partes con una antelación a su vencimiento no inferior a tres meses.

Artículo 3. Compensación y absorción.

Las condiciones económicas que se fijan en el presente Convenio serán compensables y absorbibles con las de igual naturaleza que vinieran percibiendo los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación.

De igual forma, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente considerados en cómputo anual, superasen el nivel total del presente

Convenio. Y ello, en su caso, por la diferencia resultante también en cómputo anual global.

Artículo 4. Vinculación a la totalidad.

Este Convenio constituye un todo orgánico indivisible, por lo que quedará nulo y privado de toda eficacia en el caso de que no se apruebe la totalidad de su contenido.

Artículo 5. Interpretación y Vigilancia del Convenio.



Se crea la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia del Convenio, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Se compondrá de dos vocales por la representación social y dos vocales por la representación económica.

Las atribuciones que legalmente corresponden a esta Comisión en la interpretación y vigilancia del Convenio, aún teniendo en cuenta su carácter previo, no excluyen las facultades que competen a la Jurisdicción Laboral.

Por acuerdo de la Comisión negociadora se le encomienda expresamente lo siguiente:

- a). Absentismo.
- b). Intervención Calendario Laboral.
- c). Clasificación Profesional.
- d). Incentivos personal de tiendas.

Las comisiones se constituirán con respecto a la de clasificación profesional en el primer semestre del 2008 y con respecto a la de incentivos en el primer trimestre del mismo año, y deberán de adoptarse conclusiones antes del tercer año de vigencia.

Capítulo II. Jornada, Vacaciones y Licencias.

Artículo 6. Jornada.

La jornada de trabajo será de cuarenta horas de trabajo efectivo respetando los descansos establecidos por Ley, distribuidas de la forma que se establezca en el Calendario Laboral pactado entre la representación de las partes.

Los días 24 y 31 de Diciembre, así como los tres días de FERIA oficial, el horario de trabajo será de 9.00 a 14.00 horas.

Jornada de feria Córdoba: de 9 h. a 14 h.

Jornada de feria Provincia: tras el certificado correspondiente expedido por el Ayuntamiento de cada Municipio en el que aparezcan los días oficiales de feria será horario matinal de 9 h. a 14 h., en aquellos Ayuntamientos en los que el periodo de fiestas sea inferior a Córdoba Capital se compensará, dando en descaso la diferencia existente.

Artículo 7. Vacaciones.



Las vacaciones para todo el personal serán de treinta y un días naturales.

El calendario de vacaciones se fijará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores antes del día 31 de marzo de cada año.

Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las vacaciones no hubieran completado un año en la plantilla de la empresa, disfrutarán de un mínimo de días proporcional al tiempo trabajado.

Artículo 8. Permisos y Licencias.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a retribución, por los motivos y el tiempo siguientes:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio
- b) Tres días por nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de afinidad o consanguinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Dos días por intervención quirúrgica de parientes hasta primer grado de consanguinidad, siempre que la intervención conlleve que el afectado no pueda valerse por sí mismo.
- d) Dos días por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos en la Ley o en este Convenio Colectivo.
- g) Por el tiempo preciso y con justificación del mismo, con el correspondiente visado del facultativo cuando por razón de enfermedad el trabajador precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral.
- h) Las horas precisas para concurrir a exámenes finales de los trabajadores y trabajadoras, cuando éstos cursen estudios de carácter oficial o académico. En tales casos, deberán aportar la justificación administrativa que avale su solicitud.
- i) Un día, o seis horas al año, con justificación del tiempo empleado con el correspondiente visado del facultativo, para acompañar a hijo menor de 14 años para asistencia médica en consultorio en horas coincidentes con la jornada laboral del trabajador.
- j) Un día por Matrimonio de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o

afinidad.

k) El tiempo preciso para examen del permiso de conducir y asistencia a firmas de documentos notariales necesarios para la adquisición por el trabajador de vivienda que deban hacerse personalmente y coincida con la jornada laboral del trabajador.

l) Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad.

m) Parejas de hecho. Se reconocer el mismo derecho que el Convenio contempla para los cónyuges en matrimonio, a las personas que no habiendo contraído matrimonio entre ellos, conviven en unión estable y duradera previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho. Dicha certificación podrá sustituirse, en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial.

Capítulo III. Condiciones Económicas.

Artículo 9. Régimen de retribuciones.

Las condiciones económicas del presente Convenio para el primer año de su vigencia son las que se especifican en el Anexo I de este texto.

Para el año 2009, las retribuciones se incrementarán en el porcentaje que haya experimentado el Índice de Precios al Consumo del año anterior, más un punto.

Para el año 2010, las retribuciones se incrementarán en el porcentaje que haya experimentado el Índice de Precios al Consumo del año anterior, más un punto.

Para el año 2011, las retribuciones se incrementarán en el porcentaje que haya experimentado el Índice de Precios al Consumo del año anterior, más un punto.

Artículo 10. Gratificaciones extraordinarias.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias equivalentes a una mensualidad de sus retribuciones salariales fijas, abonables los días 15 de julio y 15 de diciembre respectivamente. Igualmente los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a una paga de participación en beneficios, equivalente a una mensualidad de sus retribuciones salariales fijas, abonable el día 15 de marzo del año siguiente al de su devengo.

Los trabajadores que así lo soliciten percibirán el importe de dichas pagas prorrateado mensualmente.

Artículo 11. Antigüedad.



Se establece un complemento de antigüedad en los siguientes términos:

Al cumplir dos años de antigüedad se percibirá el 2,5% del salario vigente. Y al cumplir cinco años antigüedad el 5% del salario vigente.

Los periodos indicados se computarán a partir de la entrada en vigor del presente convenio.

El complemento citado no es acumulativo y tendrá como límite el indicado 5%.

Artículo 12. Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias que por circunstancias extremas sea necesario realizar se compensarán en tiempo equivalente de descanso.

Artículo 13. Complemento individual por rendimiento.

La empresa podrá retribuir a los trabajadores que temporalmente realicen funciones de especial responsabilidad o elevado rendimiento mediante complementos o mejoras superiores a las retribuciones salariales establecidas en el presente Convenio.

Tales complementos o mejoras tendrán en todo caso carácter transitorio, en tanto persistan las circunstancias que hayan dado lugar a su abono, por lo que no serán consolidables.

Artículo 14. Cláusula de Garantía.

Si como consecuencia de la aplicación de los conceptos retributivos establecidos en el presente Capítulo el salario de algún trabajador resultara inferior al que anteriormente viniera percibiendo, se le reconocerá un Complemento Personal Transitorio por importe equivalente a la diferencia resultante.

Este complemento Personal Transitorio será compensable y absorbible con los incrementos retributivos posteriores.

Capítulo IV. Clasificación profesional

Artículo 15. Disposiciones Generales.

Las categorías establecidas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen obligación de tener previstas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades de la empresa no lo requieren.

Son así mismo enunciativas, las funciones asignadas a cada categoría, estando cada uno de los empleados obligado a ejecutar los trabajos que le sean encomendados, dentro de los que sean propios de su grupo profesional, sin

menoscabo de su dignidad.

Artículo 16. Clasificación según la modalidad contractual.

Atendiendo a la modalidad contractual que le vincule a la empresa, el personal se clasificará en:

a).- Fijos. Son aquellos trabajadores vinculados a la empresa por un contrato de trabajo indefinido.

b). Temporales: Son aquellos trabajadores contratados por tiempo determinado en cualquiera de las modalidades permitidas por las normas legales vigentes.

Serán contratos eventuales los que se concierten para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa. Este tipo de contratación por circunstancias de la producción podrá acumular, en uno o varios contratos, una duración máxima de doce meses, dentro de un periodo de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

c).- Temporales con contratos formativos: Son aquellos trabajadores vinculados a la empresa mediante contratos de trabajo en prácticas o contratos para la formación, al amparo de lo dispuesto en el artículo 11º del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones concordantes.

En lo que respecta a duración del contrato, periodo de prueba, tiempo dedicado a la formación teórica y trabajo efectivo y protección social de los trabajadores contratados al amparo de estas modalidades, se estará a lo dispuesto en las referidas disposiciones.

Las retribuciones de los contratos en prácticas en el primer año de vigencia del contrato serán del 60 por 100 del salario fijado en este Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En el segundo año de vigencia del contrato la retribución será del 75 por 100 del referido salario.

La retribución de los contratos para la formación será equivalente al Salario Mínimo Interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 17. Clasificación según las funciones.

El personal de la empresa se clasificará por razón de sus funciones en los siguientes grupos:

Grupo O.- Pertenecen a este Grupo los trabajadores que pertenecen a la estructura general de la empresa, con responsabilidades sobre más de un



establecimiento.

Grupo I.- Pertenecen a este Grupo los trabajadores que están al frente de un establecimiento cuyas ventas anuales sean superiores a 1.250.000 Euros, ejerciendo funciones de dirección del mismo, siempre que tengan a su cargo más de siete trabajadores.-

Grupo II.- Pertenecen a este grupo los trabajadores que están al frente de un departamento, teniendo atribuida la responsabilidad de su rentabilidad y adecuado aprovisionamiento.

Grupo III.- Pertenecen a este Grupo los trabajadores que ejercen funciones que requieren una determinada cualificación profesional y dependen directamente de un responsable de departamento o establecimiento colaborando con ellos y bajo su supervisión.

Estarán incluidos en este Grupo los trabajadores cuya función consiste en conducir vehículos de la empresa.

Grupo IV.- Pertenecen a este Grupo los trabajadores que ejercen funciones que requieran unos determinados conocimientos prácticos, ejerciendo sus funciones bajo la dependencia y responsabilidad de trabajadores de grupos superiores.

Estarán incluidos en este Grupo los trabajadores cuya función consista exclusivamente en labores de caja, tareas auxiliares en administración y de atención y orientación del público en los distintos establecimientos.

Grupo V.- Pertenecen a este Grupo los trabajadores que ejercen funciones que no requieran conocimientos prácticos específicos; ejercen labores de reposición de productos, ayuda a los responsables de secciones de perecederos y funciones auxiliares de caja, pudiendo realizarlas indistintamente.

Grupo VI.- Pertenecen a este Grupo los trabajadores mayores de 18 años y que lleven menos de cuatro años en esta categoría que ejerzan funciones de ayuda a cualquiera de las categorías anteriores. Al cumplir cuatro años en esta categoría, este personal pasará automáticamente al Grupo V.

Artículo 18. Promoción.

El personal al servicio de la empresa tendrá derecho a ser promocionado y ocupar las vacantes que pudieran producirse o los nuevos puestos de trabajo que pudieran crearse para lo cual la Dirección de la empresa deberá anunciar las plazas a cubrir informando a los representantes legales de los trabajadores.

Para garantizar la objetividad en la provisión de las vacantes convocadas, se realizarán pruebas de actitud al personal de la empresa que las solicite. El



contenido de las pruebas y la evaluación de los solicitantes será competencia de la Comisión Paritario establecida en el artículo 5º del presente Convenio constituida en Comisión de Exámenes.

En el supuesto de que no existan solicitantes o no superen las pruebas establecidas las vacantes serán cubiertas por personal de nueva contratación.

Artículo 19. Formación.

La empresa se compromete a proporcionar cursos de régimen interno, elaborados e impartidos por los propios responsables de la empresa con o sin auxilio exterior, que garanticen el conocimiento a fondo del puesto de trabajo que desempeña cada trabajador, y sirvan para mejorar la productividad general en la empresa, siendo consideradas tiempo de trabajo.

Capítulo v. Mejoras sociales.

Artículo 20. Complementos de enfermedad y accidente.

En la situación de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo, la empresa abonará al trabajador afectado el equivalente a la totalidad de sus retribuciones. En las derivadas de enfermedad común o accidente no laboral la empresa abonará al trabajador el equivalente a las prestaciones de la Seguridad Social que correspondan a tal situación, complementando dichas prestaciones a partir del cuarto día y hasta un máximo de tres meses, en casos e enfermedad grave, que requiera intervención quirúrgica, hospitalización o accidente no laboral; y por tiempo de dos meses, en los demás casos. Y se faculta a la comisión paritaria del Convenio, para su intervención e interpretación sobre el tema, en casos específicos.

Artículo 21. Seguro de Accidentes.

La empresa concertará un Seguro Colectivo de Accidentes en virtud del cual el trabajador que fallezca por causa de accidente bien sea de trabajo o accidente no laboral, o se le reconozca invalidez permanente absoluta o gran invalidez, percibirá, el afectado o sus derechohabientes, la cantidad de 30.050,61 Euros.-

Artículo 22. Conciliación de la vida Laboral y Familiar.

A petición de la madre, se podrá acumular el periodo de lactancia legal a la baja de maternidad. La acumulación aumentará proporcionalmente en los supuestos de parto múltiple. En los supuestos de adopción acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, de menores de hasta seis años, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a elección del trabajador, bien a partir de la decisión



administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción.

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

Las trabajadoras en baja por maternidad podrán unir el periodo de baja por maternidad a las vacaciones.

Excedencias por cuidado de un menor y familiares. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a 4 años para atender al cuidado de cada hijo o hija, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, 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 no superior a 2 años los trabajadores y trabajadoras para atender el cuidado de un familiar, hasta

2º grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidentes, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por si mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Cuando un nuevo sujeto causante de derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando. El periodo en que los trabajadores permanezcan en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad.

Artículo 23. Riesgos Laborales y Salud Laboral.

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes y consideran que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y la planificación de una acción preventiva en los centros de trabajo que tenga por fin la eliminación o control y la reducción de los riesgos a partir de su evaluación, adoptando las medidas preventivas necesarias tanto en la corrección de la situación existente como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud, en cuantas materias afecten a la seguridad y salud de los trabajadores.

Serán de aplicación para la empresa y todos los trabajadores de la misma las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y los Reglamentos que la desarrollan.

La empresa viene obligada a realizar un reconocimiento médico a todos los trabajadores de la misma, atendiendo al puesto específico y en razón del sexo, al menos una vez al año, cuyo resultado será facilitado a cada trabajador.»

El Comité de Empresa elegirá de entre sus miembros a los Delegados de Prevención de Riesgos Laborales.

Capítulo VI. Funciones sindicales en la empresa

Artículo 24. Representación Sindical.

Los temas de representación de los trabajadores y acción sindical en la empresa se regirán por lo preceptuado en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y demás disposiciones dictadas en su desarrollo.

Capítulo VII. Garantía del convenio

Artículo 25. Garantía del Convenio.

Las partes negociadoras del Convenio acuerdan y a ello se comprometen formalmente, no solicitar ni adherirse a ningún otro Convenio, cualquiera que sea su ámbito de aplicación, por toda la vigencia del que ahora suscriben.-

Artículo 26. Comisión de Absentismo.

Las partes asumen que el absentismo injustificado conlleva una pérdida de productividad e incide de manera negativa en todos los órdenes de la empresa, perjudicando con ello la competitividad eficacia de la misma y la posibilidad de mejorar los niveles de empleo y renta de los trabajadores y trabajadoras.

La reducción de absentismo injustificado en el ámbito de la empresa es un objeto compartido por la representación sindical y empresarial, dado que se proyecta sobre las condiciones de trabajo, el clima laboral, la productividad y la salud de los empleados. A tal fin se acuerda la constitución de una Comisión de Absentismo, dentro de la Comisión Paritaria, que tendrá las siguientes funciones:

- a).- Identificar las causas del absentismo, analizando la situación así como su evolución en el ámbito correspondiente.
- b).- Establecer criterios para la reducción del absentismo injustificado, así como mecanismos de seguimiento y, en su caso, medidas correctoras.
- c). Difundir la información sobre la situación existente y las medidas adoptadas.

Artículo 27. Solución extrajudicial de conflictos laborales.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, al objeto de establecer un procedimiento de solución de los conflictos colectivos que puedan generarse, acuerdan la adhesión al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales así como a su Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia, a la totalidad de los trabajadores y a la empresa en el ámbito territorial y funcional que representan-

A n e x o

Tabla salarial para el año 2008, primero de vigencia del convenio.

GRUPO 0	1.205.00
GRUPO I	1.062.00
GRUPO II	957.00
GRUPO III	931.00
GRUPO IV	869.00
GRUPO V	696.00
GRUPO VI	610.00