

**JUNTA DE ANDALUCÍA****Consejería de Empleo, Empresa y Comercio  
Delegación territorial de Córdoba**

Núm. 1.089/2016

Convenio o Acuerdo: Deza Calidad, S.A.

Expediente: 14/01/0042/2016

Fecha: 27/03/2016

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Daniel Ojeda Vargas

Código: 14002392012005

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo de la Empresa Deza Calidad, S.A.", 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 4.043/1982, 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 de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, 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.

El Delegado Territorial CEICE en Córdoba, Manuel Carmona Jiménez.

En la ciudad de Córdoba, siendo las 9:00 horas del día 24 de febrero de 2016, en los locales de la entidad Deza Calidad, S.A., sito en Polígono de las Quemadas, parc. 116 de Córdoba, se reúnen los señores reseñados a continuación, todos ellos componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa Deza Calidad, S.A., para tratar de todo lo referente al citado Convenio de Empresa.

Asistentes:

De una parte, por la entidad mercantil "Deza Calidad, S.A.", don Antonio Deza Portero y doña Raquel Cazalla Llamas, designados expresamente por la entidad para su representación en la Comisión Negociadora de Convenio de Empresa.

De otra parte, y en representación del Comité de Empresa de la entidad descrita, don Antonio Osuna Garrido, don David Montes y don Santiago Sánchez Moraga, designados expresamente de entre su seno como interlocutores válidos y representantes en la Comisión Negociadora del Convenio de Empresa.

Abierta la sesión y tras el debate de rigor, se toman por unanimidad los siguientes acuerdos:

Primero. Aprobar el texto del V Convenio Colectivo de la empresa Deza Calidad, S.A., suscrito entre la empresa Deza Calidad, S.A., y el Comité de Empresa de la misma, conforme al siguiente articulado:

**V CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DEZA CALIDAD, S.A.****Artículo 1. Ámbito funcional, personal y territorial**

El presente Convenio Colectivo regula las condiciones de trabajo de la totalidad del personal que presta sus servicios para los centros de la entidad DEZA CALIDAD, S.A., que tiene enclavados en Córdoba, así como los que, en un futuro, pudieran adscribirse a la misma, siendo su ámbito provincial.

**Artículo 2. Ámbito temporal: Vigencia y duración**

La vigencia del presente convenio será de dos años:

Desde el 1 de marzo de 2016, hasta el día 31 de diciembre de 2017.

Será prorrogable de forma táctica, por periodos anuales, de no mediar denuncia previa, por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento.

Respecto al mes de enero y febrero de 2016, queda reconocida su liquidación en idénticos términos que el mes de diciembre de 2015.

**Artículo 3. Revisión salarial y acuerdo de competitividad**

Para la revisión salarial, se tendrán en cuenta las tablas salariales, la cifra de ventas, los gastos de personal y el IPC. Las tablas salariales que se aplicarán en el 2016 son las que se establecen en el Anexo I.

Para su mejor comprensión, sirva de ejemplo el procedimiento empleado para el ejercicio 2015.

Una vez cerrado el año 2015, y conocido el IPC de ese año, si la aplicación del IPC a la masa salarial del año 2015, hace que el porcentaje que esta masa salarial representa sobre la cifra de ventas del ejercicio 2015 no supere el 12,75%, las tablas salariales para el ejercicio 2016 se actualizarán, mediante la aplicación a los salarios vigentes, del IPC del ejercicio 2015. Esta nueva tabla salarial servirá como base de cálculo en los ejercicios sucesivos. En el caso de que una vez aplicado el incremento de IPC, a la masa salarial del ejercicio 2015, esta superase el 12,75% sobre el valor de la venta de ese ejercicio, sólo se aplicará el incremento que no haga superar esta cifra, e igualmente, esta nueva tabla salarial, servirá como base de cálculo en los ejercicios sucesivos.

De esta forma, ambas partes manifiestan expresamente su voluntad al respecto del mutuo afán de superación que sustenta la trayectoria de la empresa, y que denominan acuerdo de competitividad, ya que se trata de mantener los niveles necesarios de productividad para que el sostenimiento económico de la entidad no sufra menoscabos que impidan, no ya su crecimiento, sino y más en la actual situación económica, su propio mantenimiento y el de los empleos de sus trabajadores, constituyendo tal acuerdo una potente herramienta de sostenimiento flexible para ambas partes, que así quedan mutuamente comprometidas. Finalmente manifiestan que el referido ratio del 12,75% ha sido tomado de las comparaciones macroeconómicas entre las principales empresas del sector, en tanto en cuanto supone el punto de inflexión y riesgo sobre el binomio crecimiento-mantenimiento empresarial, siendo aceptado por ambas partes, a la fecha de la firma del presente, como un preciso dato de referencia.

**Artículo 4. Vinculación a la totalidad**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico, por lo que la aplicación de sus cláusulas deberá hacerse en su integridad y sin exclusión de ninguna de ellas.

En el caso de existencia de alguna condición más beneficiosa, ésta se aplicará sobre el orden normativo básico (Estatuto de los Trabajadores), y con exclusión absoluta de los contenidos del presente Convenio.

En cualquier caso, el presente convenio, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, prevaleciendo frente a cualquier otro de carácter sectorial, provincial, autonómico o nacional que pudiera publicarse, tomando como referencia para tal afirmación la nueva redacción del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores dado por el Real Decreto-Ley 3/2012 y posterior Ley 3/2012.

#### **Artículo 5. Organización del trabajo**

La organización práctica del trabajo, así como la dirección y control de la actividad laboral, con sujeción a lo previsto en el presente Convenio Colectivo y a la legislación general vigente, es facultad de la Dirección de la empresa, con las limitaciones que en su caso impongan las normas legales de obligado cumplimiento, y en particular al artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 6. Clasificación profesional**

En cumplimiento de la Disposición Adicional 9ª de la Ley 3/2012 que da nueva redacción al artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, se establecen con carácter general para el personal sujeto por el presente Convenio Colectivo, ocho grupos profesionales, en los que se engloban las diferentes profesiones, que a su vez se determinan por la formación y la preparación para el desarrollo de sus cometidos específicos.

La primera vez que se publicó el Convenio Colectivo de empresa, se intentó hacer una fusión de categorías entre los Convenios Colectivos de Comercio para la provincia de Córdoba y Grandes Almacenes a nivel nacional, que eran los que se aplicaban hasta ese momento. Dado el amplio número de categorías existentes, a algunos trabajadores se les asignó la categoría en base al salario que venían cobrando y no en base a las funciones que realmente desarrollaban.

Con los nuevos grupos profesionales que se desarrollan en este Convenio, se pretende dar cumplimiento a la Disposición antes mencionada, así como simplificar el número de categorías, y aplicar a cada trabajador la categoría en función de las tareas desempeñadas y no en función del salario consolidado. A los trabajadores que por este motivo pasen a una categoría cuya remuneración sea inferior a la que actualmente vienen percibiendo, se les respetará el salario con un complemento denominado "complemento de consolidación salarial", que será actualizable tal y como se establece en el artículo 3º del Convenio.

#### **FORMACIÓN**

Es el personal que cumple los requisitos exigidos por nuestra legislación para poder suscribir un contrato de formación. Se incorporan a la empresa para adquirir los conocimientos y experiencia necesaria que garanticen paulatinamente el desarrollo cualificado de sus cometidos.

#### **GRUPO A**

Es el personal de nuevo ingreso. Ejecutan su trabajo bajo instrucciones concretas con dependencia jerárquica y funcional total. Necesitan el apoyo permanente de una persona para realizar su trabajo. La permanencia máxima en esta categoría es de 12 meses.

#### **GRUPO B**

B1. Exclusivamente para el personal que pertenece a la sección de Estética. Las tareas que desempeña son las mismas que las del personal de Grupo A, pero su realización se desarrolla con una mayor margen de autonomía en base a la experiencia adquirida, y a la titulación requerida.

B2. Las tareas que llevan a cabo son las mismas que las del personal del Grupo A, pero su realización se desarrolla con un mayor margen de autonomía en base a la experiencia adquirida.

#### **GRUPO C**

C1. Exclusivamente para el personal que pertenece a la sección de Estética, cualificado, con los suficientes conocimientos prácticos para poder desarrollar su trabajo. Se le encomiendan los objetivos generales del puesto, sin existir supervisión de un superior durante el desarrollo de su trabajo. Tienen a su cargo personal de los Grupos A y B.

C2. Personal cualificado, con dependencia jerárquica pero que tiene los suficientes conocimientos prácticos para desarrollar y ejecutar los trabajos encomendados. Se le encomiendan los objetivos generales del puesto, sin existir supervisión de un superior durante el desarrollo de los trabajos, a menos que lo solicite. Puede tener personal a su cargo de los grupos A y B, supervisando las funciones que realizan. Con carácter puntual ayuda a su superior en las tareas que realiza, pudiendo cubrirlo en ausencias ocasionales, así como el período vacacional.

#### **GRUPO D**

Realiza con alto grado de autonomía actividades complejas con objetivos definidos y concretos, pudiendo partir de directrices muy amplias sobre uno o más sectores de la empresa, cumpliendo las instrucciones recibidas en cuanto a planificación, pudiendo tener a personal a su cargo.

#### **GRUPO E**

Personal con alto grado de iniciativa y responsabilidad. Participa en la definición de objetivos concretos a alcanzar en un campo determinado. Coordina, planifica y dirige las funciones realizadas por personal a su cargo, siendo responsable de la supervisión del trabajo de estos.

#### **GRUPO F**

Personal que está a las órdenes inmediatas de la Dirección de la empresa, sin precisar de asistencia jerárquica. Está facultado por su experiencia profesional, para fijar directrices, por lo que se le exige ineludiblemente una gran aportación personal.

#### **GRUPO G**

Personal que se encuentra sometido a las órdenes inmediatas de la Dirección de la empresa y participa en la elaboración de la política de la empresa, dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades de su puesto, pero sin tener funciones de Alta Dirección.

#### **Artículo 7. Jornada laboral**

La jornada laboral ordinaria será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio.

La distribución de la jornada se efectuará por la Dirección de la empresa, pudiéndose concentrar los períodos de trabajo en determinados días, meses o períodos, en función de las necesidades de la organización del trabajo, y con un reparto irregular de la misma a lo largo del año, respetando los descansos legales y lo previsto en este artículo.

La jornada se desarrollará en los centros de trabajo de Lunes a Sábados, y ello sin menoscabo de que por razones comerciales o de competencia sea preciso la apertura durante toda la semana, en cuyo caso la jornada semanal se distribuirá de Lunes a Domingos, respetándose siempre la jornada máxima anual establecida y los descansos legalmente fijados.

Cuando por el trabajo en domingo o festivo, se exceda de la jornada máxima fijada en cómputo anual, o sobrepasen las nueve horas diarias, en cualquiera de los casos, el desarrollo del trabajo en domingo o festivo, se compensará, bien con descansos equivalentes al tiempo trabajado, bien con el abono de una cantidad incrementada en un 25% sobre el valor de la hora ordinaria.

El trabajo en domingo o festivo deberá ser notificado a los trabajadores a través de sus representantes legales, al menos con diez días de preaviso, informándoles al propio tiempo del sistema

de compensación en el caso de exceso de jornada.

La verificación, control y regularización de la jornada anual de los trabajadores, se efectuará con carácter individual dentro del trimestre natural siguiente, compensándose bien en el mismo periodo, bien incrementando los días de vacaciones devengadas durante el siguiente ejercicio.

Para el cómputo de la jornada, y la verificación de la hora y entrada al trabajo, será considerado el momento en que el mismo se encuentre en su puesto para el inicio de los cometidos.

Cuando se establezcan en los establecimientos jornadas, que incluyan la apertura en festivos, a fin de cubrir las necesarias garantías para su apertura, se establecerán turnos rotativos, siempre garantizando los descansos legales fijados al efecto.

#### **Artículo 8. Trabajo nocturno**

A los efectos del presente convenio se considera trabajo nocturno el desarrollado entre las diez de la noche y las seis de la mañana, y que obedezca a razones eventuales o de fuerza mayor en el desarrollo normal del trabajo.

El trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se denomina Plus de Nocturnidad que, con carácter general, se cuantifica en la cantidad de 1,40 euros brutos por cada hora nocturna trabajada.

A efectos de retribución no se considerará trabajo nocturno el realizado dentro del horario antes indicado, pero que obedezca a la naturaleza del trabajo que se desarrolle. Así pues, no será trabajo nocturno el que realicen el personal de reposición en centros donde por la afluencia del público, es imposible reponer la totalidad del producto en horario comercial, puesto que dificulta la compra del cliente.

#### **Artículo 9. Vacaciones**

Los trabajadores disfrutarán de un período de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales, que serán retribuidas a razón de salario base más el complemento de antigüedad consolidada en su caso.

La Dirección de la empresa podrá excluir de la planificación de las vacaciones aquellos periodos de máxima actividad de los centros.

En aquellos supuestos en los cuales se produzca suspensión y/o interrupción de periodo de vacaciones, por necesidades de cobertura de otro puesto de trabajo por baja de I.T. superior a cinco días laborales, los trabajadores que vieran interrumpido ó modificado su periodo vacacional, tendrán nuevo derecho de elección preferente, a aquellos que hubieren sido sustituidos, que deberán relegar su derecho a la conclusión del periodo vacacional general.

#### **Artículo 10. Licencias retribuidas o permisos**

Todos los trabajadores, previo aviso y justificación, tendrán derecho a licencia o permiso retribuido, en los siguientes supuestos:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días naturales en los días de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, y ello con independencia de los regulados legalmente por los poderes públicos como licencia a cargo del Instituto Nacional de la Seguridad Social.
- c) Tres días naturales por fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que necesite reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesitare hacer un desplazamiento al efecto, la licencia será de cinco días.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) El tiempo imprescindible para atender necesariamente asuntos propios que no admitan demora, siempre que se demuestre la

ineludible necesidad y con el límite de tres ocasiones en un ejercicio.

f) Un día por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

g) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando éstos cursen estudios de carácter oficial o académico, debiendo aportar la justificación que avale su solicitud.

#### **Artículo 11. Traslados**

La Dirección de la empresa, podrá establecer el traslado de trabajadores de un centro a otro, por necesidades de la venta, para cubrir vacaciones o para sustituir a personal en formación y en general por causas técnicas, organizativas ó de producción.

#### **Artículo 12. Movilidad interna**

Por seguridad en el empleo, y con el fin de permanecer en la empresa, el trabajador que desempeñando trabajos de su grupo profesional, bien por una bajada de productividad, bien por motivos de horarios, jornadas, turnos, etc., no desarrolle correctamente su trabajo, o no estuviese satisfecho con el mismo, podrá solicitar una modificación de grupo profesional, adecuada a sus necesidades y preferencias, pasando a percibir el salario del nuevo grupo, incluso si resultase inferior.

En caso de que el trabajador no lo solicite, y afecte a la productividad de la empresa, previo informe entregado al Comité de Empresa, pasará a un grupo inferior.

En el supuesto de desarrollo de trabajo de grupo superior, la empresa deberá abonar los salarios que correspondan al mismo.

#### **Artículo 13. Conceptos retributivos**

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, estarán distribuidas en su caso entre el Salario Base de Grupo, Complementos, Pluses y Gratificaciones Extraordinarias.

#### **Artículo 14. Salario Base**

Será el que corresponda a cada trabajador afectado por el presente Convenio, en función de su encuadramiento en el grupo profesional correspondiente, según la descripción fijada y definida en la tabla desarrollada en el Anexo I del presente Convenio.

#### **Artículo 15. Complementos Salariales**

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al Salario Base por cualquier concepto no derivado de la jornada anual del trabajador ó su adscripción a un grupo profesional. Los complementos salariales se ajustarán, principalmente a alguna de las siguientes modalidades:

A) Personales. En la medida en que se deriven de las condiciones personales del trabajador.

B) De puesto de trabajo. Integrados por las cantidades que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad.

C) Por calidad o cantidad de trabajo. Consistentes en las cantidades que deba percibir el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, o bien en base a la situación y resultados de la empresa o de un área de la misma.

#### **Artículo 16. Complemento personal de antigüedad**

El plus de antigüedad consolidada, que se viene aplicando a determinados trabajadores, dejará de calcularse mediante una cuantificación porcentual respecto al salario base, y pasará a constituir un importe fijo, consolidado en la cuantía alcanzada al 31 de diciembre de 2013.

#### **Artículo 17. Plus de Calidad**

El plus de calidad prima, tanto la productividad como la atención dispensada, así como la pulcritud en el desarrollo de los trabajos. Consiste en un incentivo de carácter mensual a abonar a

los trabajadores adscritos a los departamentos que seguidamente se definen. Para determinados puestos de trabajo representa un importante porcentaje con respecto al salario base, atendiendo a la consecución de objetivos propuestos. Bien entendido que no será acumulable, y que no se podrá considerar como retribución fija de la empresa, no siendo abonable en las situaciones de baja por IT, ni en periodo de vacaciones. Tampoco, como se indica, afectará al importe de las gratificaciones extraordinarias.

Cuando en el mes que se genera el plus, el trabajador no asista al trabajo durante dos o más días, ya sea con causa justificada como situación de IT, o no, perderá el derecho al cobro del plus generado en ese mes.

El reconocimiento y abono del presente plus, quedará supeditado a la falta de incidencias durante el mes objeto de liquidación; tales posibles cuestiones deberán estar contenidas en un informe incidental, de amonestación, sanción ó queja, ya sean estas provenientes de sus superiores, de compañeros ó de clientes atendidos, remitiéndose para su control, por la Dirección de la empresa, copia del mismo al Comité de Empresa.

Los trabajadores contratados mediante la fórmula de tiempo parcial, o que tengan jornada reducida por cualquier concepto, percibirán el Plus de Calidad, en función al porcentaje de jornada realmente desarrollado.

Descripción plus de calidad por grupo o sección:

Grupo o Sección	Fórmula (resultado en euros)
Responsable Tienda	0,05% de la venta, por mejora en la productividad (venta por trabajador), de su centro de trabajo con respecto a igual período del año anterior. Caso de que existan en un centro de trabajo, dos o más responsables de tienda, el plus resultado de la aplicación de esta fórmula será distribuido proporcionalmente entre ellos.
Preparadores Pedidos	0,7% de la carga de trabajo, definida como (número de referencias + (0,5 * nº bultos)) * coeficiente aplicable según el bloque de artículos), descontando del citado importe los errores cometidos, que se valoran a 7 € para los preparadores de productos no refrigerados, 4,5 € para los preparadores de refrigerados, y 2 € para los preparadores de congelado.
Dependientes	0,55% de la venta realizada por el trabajador, si supera el promedio de Venta/día de los trabajadores de esa sección en ese centro de trabajo.
Respons. Sección Cafetería de acceso independiente	0,05% de la venta de su sección, por mejora en la productividad (venta por trabajador) de su sección, con respecto a igual período del año anterior. Caso de que existan en una sección, dos o más responsables, el plus resultado de la aplicación de esta fórmula será distribuido proporcionalmente entre ellos.
Cajas	0,15% de la venta realizada – (valor absoluto de descuadros negativos) – (2* valor descuadros positivos), por ratios de clientes atendidos por hora superiores a 415* (venta/cliente) ^-0,620.
Reponedores	2 € por cada uno de los errores detectados en los pedidos servidos al centro por los preparadores de almacén.
Empleados cámaras frigoríf.	Todo el personal adscrito al trabajo desarrollado en cámaras frigoríficas percibirá en concepto de plus de calidad, la cifra de 100 € mensuales, que serán prorrateados en función al tiempo de trabajo y a la duración de su jornada.
Reparto a domicilio	Se fija una cantidad semestral al conductor de reparto a domicilio establecida en la siguiente tabla, dependiendo de la antigüedad del vehículo que conduce: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hasta el 2º año de antigüedad: 1.000 € semestrales</li> <li>• Del 3º al 4º año de antigüedad: 1.500 € semestrales</li> <li>• Del 5º año en adelante: 2.000 € semestrales</li> </ul> De la cantidad fijada se deducen todos los gastos de reparación y revisiones que tenga el vehículo.

La Dirección de la empresa podrá decidir, para el abono men-

sual del referido Plus de Calidad, y en particular a los afectados por la productividad, entre adelantar una cantidad fija en función de la media anual, semestral ó cuatrimestral anterior, liquidando la diferencia al término de cada periodo, ó liquidar la cuantía devengada por meses vencidos; todo ello a fin de evitar cúmulos del plus excesivos en un solo abono, pero correspondientes a varios meses, lo que resultaría perjudicial para ambas partes, tanto por la distorsión de las bases de cotización para el trabajador, cuanto por la irregularidad que ello supone como modalidad de cotización, para la empresa.

#### Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias

Los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a tres gratificaciones extraordinarias, conocidas como Navidad, Junio y Beneficios, que serán abonadas a razón de treinta días de salario y antigüedad reconocida consolidada, distribuyéndose su abono mediante prorrata entre las doce mensualidades del año.

#### Artículo 19. Periodo de prueba

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, con las limitaciones que seguidamente se especifica:

De dos meses para los trabajadores incluidos bajo los Grupos de Formación, Grupo A, y Grupo B.

De seis meses para los trabajadores incluidos en los Grupos C, D, E, F y G.

#### Artículo 20. Resolución unilateral del contrato

El personal afectado por el presente Convenio que se proponga cesar voluntariamente en el servicio de esta empresa, habrá de comunicarlo a la dirección con, al menos, quince días de antelación a la fecha prevista para dejar de prestar sus servicios. El incumplimiento por parte del trabajador del citado preaviso dará derecho, a la empresa, a deducir de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada fecha de retraso en el aviso.

#### Artículo 21. Modalidades de contratación

A. Contrato para la Formación y el Aprendizaje. Ante la nueva legislación al respecto, se acuerda que tal sistema de contratación deberá adaptarse exclusivamente a lo que así se disponga legislativamente, y en particular el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, según redacción dada por la Ley 3/2012; R.D. 1.529/2012; artículo 3 del R.D.L. 1/2013 y Ley 1/2013, así como a su futura normativa de desarrollo.

No obstante, y por aplicación de artículo 11, 2-b) del Estatuto de los Trabajadores, en su actual redacción, queda establecido que la duración mínima del contrato será de seis meses, continuando la máxima de tres años.

B. Contrato en Prácticas. En cuanto a los contratos en prácticas, se estará a la normativa vigente, con las siguientes particularidades:

La duración del contrato no podrá ser inferior a 6 meses, ni superior a 24. Si se hubiese pactado por tiempo inferior al máximo establecido, se podrá efectuar hasta tres prorrogas sin superar el tope máximo permitido. El salario de los trabajos contratados será del 80% de la categoría para el primer año de vigencia del mismo y del 90% de la categoría para el segundo año del contrato.

C. Contrato eventual por circunstancia de la producción. La duración máxima de esta modalidad de contratación será de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses, cuando el contrato se suscriba con el mismo trabajador.

Se incluyen en esta clasificación los contratos efectuados para suplir a personal destinado a formación propia o de empleados de nueva incorporación, así como la sustitución de personal destinado temporalmente de refuerzo en otro centro de trabajo.

D. Contrato por obra o servicio determinado. Podrá ser formalizado contrato para el desarrollo de trabajos con servicio específico, dentro de la actividad de la empresa, con las siguientes particularidades:

- Campañas específicas, campaña de Navidad y Reyes, de verano, de Semana Santa, fiestas locales, autonómicas y nacionales; puentes por festividades; inventarios y recuentos; y en general promociones específicas.

- La duración de estos contratos, estará en función de la duración de las campañas identificadas, pudiendo estas acumularse, y tener diferencia de duración para cada trabajador contratado en función a las circunstancias concurrentes.

- En ningún caso, el tiempo de contratación empleado bajo esta modalidad de obra o servicio determinado será computable a efectos de lo previsto para el contrato eventual por circunstancias de la producción.

E. Contrato de Interinidad. Podrá concertarse contratos de interinidad para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, incluso excedencia voluntaria ó durante el periodo de vacaciones, así como para la cobertura de vacantes hasta su definitiva contratación.

En general esta modalidad contractual se podrá efectuar para las sustituciones referidas a los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 40.4, 45, 46.3 y 46.4 del Estatuto de los Trabajadores.

F. Contrato a tiempo parcial.

- Las horas complementarias totales máximas podrán ser de hasta un 60% de las horas ordinarias pactadas en contrato.

- El preaviso con el que el trabajador deberá conocer como mínimo el día y hora de comienzo de la realización de las horas complementarias será de un día.

- En el personal contratado a jornada parcial, pero de forma indefinida, cuando por la dirección de la empresa se ofrezca realizar horas complementarias de aceptación voluntaria a las que se refiere el artículo 12.5.g del Estatuto de los Trabajadores, serán como máximo el 30% de las horas pactadas en contrato, conforme a la nueva redacción dada por el RDL 16/2013, de 20 de diciembre.

#### **Artículo 22. Subsidio de Incapacidad Temporal**

En los supuestos de baja por incapacidad temporal, previa justificación de la misma, expedida por el facultativo que le asista, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones, consistentes en salario base, antigüedad consolidada, y gratificaciones extraordinarias, desde el primer día de la baja y hasta el límite de 20 días. No se completarán las prestaciones obligatorias establecidas anteriormente en ninguno de los siguientes casos:

• Cuando se trate de trabajadores con cotizaciones inferiores a los 180 días en los cinco años anteriores a la fecha de la baja.

• Cuando el absentismo del trabajador afectado haya superado los 20 días, bien de forma continuada, bien acumulados en distintos procesos en los doce meses anteriores.

• A partir del 4º proceso de I.T. o descanso por enfermedad en los doce meses anteriores, independientemente de su duración.

En este sentido, no computarán como absentismo las bajas por maternidad, aquellas que requieran hospitalización, o las generadas por accidente de trabajo, que además se completarán hasta el importe íntegro de sus retribuciones, consistentes en salario base, antigüedad consolidada, y gratificaciones extraordinarias, hasta un máximo de 360 días.

En los supuestos, en los que la baja del trabajador o accidente de trabajo, sea consecuencia de actuaciones, derivadas de negligencias graves e irresponsables, no se procederá al complemen-

to de las prestaciones obligatorias, en ningún caso, conforme se reseña en el desarrollo del presente artículo.

#### **Artículo 23. Seguro Colectivo**

La empresa, deberá concertar Seguro Colectivo de Accidente, en virtud del cual, aquel trabajador que falleciera por causa de accidente, bien sea de trabajo o accidente no laboral, o por el accidente sufrido se le reconozca, invalidez permanente, en grado absoluta o gran invalidez, percibirá el afectado o sus derechohabientes la cantidad de 36.000 euros.

#### **Artículo 24. Mejora voluntaria**

Vistas las previsiones del IPC del año 2015 y que éstas serán negativas, con el fin de paliar los efectos que se derivan de la no subida salarial y con el fin de complementar la asistencia médica pública de los trabajadores, la Empresa concertará un seguro de Asistencia sanitaria Privada, con la aseguradora Sanitas, S.A., para los trabajadores que a 31 de diciembre de 2015 cumplan los siguientes requisitos:

1. Que a dicha fecha sea mayor de 40 años.

2. Que como mínimo venga percibiendo un salario por la categoría C2 del Convenio Colectivo.

3. Que mantenga con la empresa un contrato de trabajo de duración indefinida y este se mantenga en vigor.

El importe de la prima del mencionado seguro será por cuenta de la empresa.

La mencionada mejora se realizará con dos condicionantes inapelables que son, uno que la prima ofrecida por la entidad Sanitas mantenga el precio ofertado y otro que tendrá una duración exclusiva de un año. Esta mejora no será un complemento que se pueda consolidar a las condiciones laborales de los trabajadores beneficiarios, sin perjuicio que en años sucesivos pueda renovarse si la situación económica lo permite. La efectividad del año referido comenzará el día 1 de enero de 2016.

#### **Artículo 25. Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral**

Todos los trabajadores de la empresa, tendrán derecho a ser reconocidos médicamente. La empresa garantizará a los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, en función a los riesgos inherentes al trabajo.

Las partes se comprometen a velar por la prevención de riesgos laborales, que permita la erradicación de los accidentes de trabajo en la empresa. Para la designación de los Delegados de Prevención se procederá:

1. En aquellos centros donde se haya elegido delegado de personal, será delegado de prevención el más votado y, en el supuesto de renuncia el que inmediatamente le siga.

2. En aquellos centros donde se haya constituido Comité de Empresa propio, el Delegado de Prevención, será designado por votación realizada por los miembros del comité.

3. En aquellos centros, en los que bien no exista representación de los trabajadores, ó no sea preceptivo por número la elección de delegado de prevención será nombrado, por la empresa, un encargado, como abanderado de prevención.

4. Las competencias de los Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud serán ejercidas por el Comité Interc centros de Seguridad y Salud como interlocutor del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio.

#### **Artículo 26. Prendas de trabajo**

A los trabajadores que proceda, se les entregará dos uniformes en la temporada de invierno, y otros dos en la de verano, que serán de uso obligatorio para el desempeño de sus tareas.

Será obligación del trabajador cuidar sus prendas de trabajo y

mantenerlas limpias.

Los trabajadores que cesen en la empresa, por cualquier causa, deberán devolver a la empresa los uniformes que en el momento del cese estuvieran en su poder.

#### **Artículo 27. Plan de igualdad**

Conforme al artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes pactaron expresamente, la elaboración, negociación y aplicación de un plan de igualdad, a fin de adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, si bien reconociendo la existencia en la empresa de una total y absoluta integración efectiva entre hombres y mujeres. Dicho Plan de Igualdad de Deza Calidad S.A., queda adjunto al presente Convenio como el Anexo II.

#### **Artículo 28. Representación de los trabajadores**

Las representaciones de los trabajadores de los miembros de Comités y Delegados de Personal, se constituirán a nivel de empresa en Comité Intercentros, como interlocutores válidos a fin de servir de cauce de estudio y resolución de todas aquellas materias competencia propia de los Comités de centro o Delegados de Personal, cuando excedan su ámbito por cualquier cuestión que afecte a más de un centro de trabajo, y deban ser tratados con carácter general.

Para la designación y constitución del Comité Intercentros, su número, y su régimen se estará a lo establecido en cada momento por la legislación vigente.

El Comité Intercentros se regirá en su funcionamiento por las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, para los Comités y las decisiones en las materias de su competencia serán vinculantes para la totalidad de los trabajadores.

#### **Artículo 29. Garantías**

Los Delegados o miembros de los Comités de Empresa, gozarán de las garantías que les reconoce el Estatuto de los trabajadores.

#### **Artículo 30. Normas de conducta**

Considerando que el objetivo final de Deza Calidad, S.A., junto a la comercialización de sus productos, es el servicio y la atención al cliente, deben fijarse normas que, aún siendo elementales, deben garantizarse mediante la incorporación al presente texto, de nueva normativa en el régimen disciplinario establecido.

Entre ellas, merece especial atención, la necesaria higiene, tanto en la imagen personal como en el vestuario empleado, entendiendo que, en ningún caso, corresponden tales normas a cuestiones de índole personal, sino, al cumplimiento con decoro, de la atención directa a los clientes.

Se relacionan por tanto, con carácter enunciativo y no exclusivo algunas de las normas que deberán cumplirse por el personal en el desarrollo de sus cometidos habituales:

- Tratamiento educado y amable al cliente.
- La asistencia al puesto de trabajo deberá realizarse debidamente aseado, y en su caso afeitado.
- De contar con barba, esta, deberá estar arreglada y aseada.
- Deberán abstenerse de peinados no normalizados, a saber (zonas rapadas, peinados afro, etc.).
- Deberán acudir a su puesto de trabajo, con el uniforme facilitado en su caso, limpio, planchado, y convenientemente ajustado a su talla,
- Los zapatos deberán encontrarse limpios y en buen estado.
- Todo trabajador/a responsable de un equipo mecánico de trabajo, tendrá la obligación durante la jornada laboral de la buena conservación y de las operaciones elementales de mantenimiento del mismo, pudiéndose exigir las responsabilidades disciplina-

rias correspondientes en caso contrario.

Los trabajadores que presten sus servicios de cara al público, deberán tener en cuenta normas que van relacionadas con lo anterior, y vinculadas además con el cumplimiento de la normativa sanitaria de manipulación de alimentos, y de prevención de riesgos laborales.

Igualmente se pacta eliminar el uso de piercings, tatuajes y escarificaciones visibles, así como mascar chicle, durante la jornada laboral.

Mientras el trabajador haga uso del uniforme facilitado por la empresa o del vehículo de la misma, deberá respetar todas las normas establecidas en el Convenio, aunque no esté dentro de su jornada laboral o dentro de las instalaciones de la empresa, puesto que se está identificando como personal de Deza Calidad.

#### **Artículo 31. Régimen disciplinario**

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Dirección de la empresa de acuerdo con la regulación de faltas y sanciones que se establecen en los apartados siguientes, pudiendo la empresa verificar mediante los oportunos procedimientos de vigilancia y control a través de los medios audiovisuales e informáticos instalados, el cumplimiento del personal de sus obligaciones y deberes laborales. Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su índole y circunstancias que concurren en leves, graves y muy graves.

##### **A. Faltas Leves.**

1. La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo, cuando exceda de 15 minutos en un mes, siempre que de esos retrasos no deriven por la función especial del trabajo graves perjuicios para la empresa, en cuyo caso se calificará de grave o muy grave.
2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o a algún trabajador, esta falta se podrá considerar como grave o muy grave.
3. No comunicar el cambio de domicilio, dentro de los diez días siguientes de haberse producido.
4. Pequeños descuidos tanto en la conservación de los géneros para la venta como en los equipos de protección individual, así como limpieza de estanterías, cámaras, vitrinas, obradores, cajas de salida.
5. No atender al público con la diligencia debida.
6. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.

7. Las simples discusiones con otros trabajadores dentro de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.

8. No hacer llegar al Departamento de Personal de la empresa los oportunos partes de baja, confirmación y alta correspondientes a la situación de incapacidad temporal, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo realizado en la fecha en que se produjo la situación mencionada.

9. Dejar ropas o efectos personales fuera de las taquillas habilitadas para cada trabajador para su uso personal.

##### **B. Faltas Graves.**

1. La suma de faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo cuando exceda de 30 minutos al mes, salvo que ocasionen graves perjuicios para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso podrá ser calificada de muy grave.

2. La desobediencia a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

3. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa en general, y de los equipos mecánicos

en particular.

4. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público, o que trascienda a este.

5. Emplear para usos propios, prendas o EPIS de la empresa, sacarlos de las instalaciones o dependencias de la misma, sin que exista autorización para ello.

6. La inasistencia al trabajo sin la debida autorización o causa justificada de dos días en un mes. Cuando se deriven perjuicios para la empresa o compañeros, se considerará como falta muy grave.

7. No cumplir las recomendaciones establecidas en los Planes Generales de Higiene. Cuando por tal motivo se pudieran causar perjuicios a la salud de los clientes o demás compañeros, o situaciones que dañen la imagen de la empresa, o crear salvedades o expedientes sancionadores, aún con posterior sobreseimiento, se calificara como falta muy grave.

8. No llevar a cabo las instrucciones y recomendaciones que se establezcan en el Manual de la Empresa.

9. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante la jornada laboral, incluido el uso del teléfono móvil privado.

10. La reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.

11. Descuidos o errores tales como no colocar las etiquetas de precio que llegan a la tienda, o no hacerlo en el artículo correspondiente, no etiquetar correctamente los servicios a domicilio, así como no entregar correctamente los bultos de los mismos a los clientes.

12. Incumplimiento de las normas establecidas en el artículo 29 del presente Convenio.

13. Realizar la compra personal en la tienda dentro del horario de trabajo.

14. La ocultación de hechos o faltas que el trabajador hubiese presenciado, siempre que ello ocasione cualquier perjuicio, así como no advertir inmediatamente a sus Jefes o inmediatos superiores de cualquier anomalía de importancia que se observe en las instalaciones.

#### C. Faltas Muy Graves.

1. Faltar más de dos días al trabajo sin la debida autorización o causa justificada, en un periodo de seis meses. Si estas faltas se produjeran antes o después de un festivo bastará solo una falta al trabajo.

2. La simulación de enfermedad o accidente.

3. El fraude, aceptación de recompensas, o favores de cualquier índole, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa, como a los compañeros o clientes, dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

Tendrá la misma consideración el consumo de cualquier producto sin haberlo abonado anteriormente, así como venderse o cobrarse a sí mismo o a familiares o la apropiación indebida de productos de la empresa destinados a basura, promociones, etc.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa, así como emplearlos para uso propio.

5. La utilización de los recursos informáticos, del correo electrónico, el teléfono, y el acceso y navegación por Internet, facilitados al empleado con el único fin de usarlos en cumplimiento de la prestación laboral, quedando absolutamente prohibido su uso particular o cualquier otro que no sea el puramente laboral.

De igual forma queda absolutamente prohibido descargar, al-

macenar o guardar ficheros, así como utilizar cualquier dispositivo particular de tipo hardware o software sobre los medios informáticos facilitados por la empresa.

6. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa, así como revelar a terceros ajenos a la empresa datos de reserva obligada.

7. Los malos tratos de palabra u obra, o abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general, incluidos los que se pudieran efectuar a través de las redes sociales, y que la empresa tuviera conocimiento efectivo de ello.

8. Originar frecuentes riñas con los compañeros de trabajo, sea o no en presencia del público.

9. No atender al público con la corrección y diligencia debida, o faltando notoriamente al respeto y a la consideración.

10. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.

11. La embriaguez o drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo, o fuera del mismo, siempre que en este último caso se vistiese el uniforme de la empresa.

12. La disminución continuada y voluntaria del rendimiento en el desempeño de su trabajo, comparándolo con la media de los Trabajadores que realicen el mismo trabajo, así como llevar una mala gestión de su sección, o desempeñar con descuido el puesto de trabajo realizando actuaciones que supongan riesgo para los clientes, tal como la no utilización del sistema FIFO para las fechas de caducidad de los productos, tanto en almacén como en tienda.

13. No cobrar productos en caja al no verificar el control de cobro.

14. Simular la presencia de otro trabajador, por cualquier medio de los usuales, para verificar la presencia de trabajadores en la empresa.

15. No utilizar los medios de protección de seguridad o salud, o no cumplir las medidas establecidas en este ámbito.

16. La reincidencia de falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa en un periodo de seis meses, desde que se produjo la primera.

#### Artículo 32. Régimen de sanciones

Corresponde a la Dirección de la Empresa, la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves, requerirá comunicación escrita al trabajador, notificando tal circunstancia igualmente en su caso, al Comité Intercentros, al Comité de Empresa, o al Delegado de Personal del centro, y ello salvo lo expresamente establecido, para la apertura y tramitación de expedientes contradictorios.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

A. Por Faltas Leves.

- Amonestación verbal.

- Amonestación escrita.

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

B. Por Faltas Graves.

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 15 días.

C. Por Faltas Muy Graves.

- Pérdida de categoría profesional, sin perjuicio de volver a ascender de categoría.

- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 60 días

- Despido.

### Artículo 33. Prescripción de faltas

La facultad de la Dirección de la Empresa para sancionar, prescribirá para las faltas leves a los diez días; para las graves a los treinta días; y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que aquella tuvo conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

### Artículo 34. Comisión Mixta

Para la interpretación y desarrollo de lo pactado en el presente Convenio Colectivo, se constituirá una Comisión Mixta, compuesta por tres miembros de cada una de las dos partes negociadoras y que entenderán necesariamente, con carácter previo del tratamiento y solución de cualesquiera cuestiones de interpretación colectiva y conflictos de igual carácter que puedan suscitarse en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, así como adecuar el convenio a los cambios normativos que se produzcan durante su vigencia.

En el supuesto de discrepancia en el seno de la Comisión Mixta, las partes, de mutuo acuerdo, podrán someter las mismas, bien a un procedimiento de mediación, bien a un informe vinculante, finalizado el cual, sin resultados positivos, podrán ejercitarse las acciones que estimen pertinentes.

### Artículo 35. Jornada reducida por custodia de hijos

1º. Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, procedió a la modificación de determinados apartados del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, a fin de efectuar su adaptación a las nuevas normas.

2º. Desde la entrada en vigor de la norma reseñada, las trabajadoras dependientes al servicio de la entidad Deza Calidad, S.A., han venido ejercitando el legítimo derecho reconocido, efectuando su previa solicitud, con expresa indicación de la concreción horaria conforme a lo indicado en la norma de referencia.

3º. Con todo ello, y con el fin garantizar a las madres trabajadoras su legítimo derecho de conciliación de la vida laboral y familiar, y posibilitar el mantenimiento de la estructura empresarial, garantizando igualmente su productividad, la Dirección de esta empresa, junto al Comité de Empresa en representación de los trabajadores de la empresa, llegan a los siguientes acuerdos:

Primero. Al Comité de Empresa de Deza Calidad, S.A., como representante y valedor de los derechos de la totalidad de los trabajadores de la empresa, le fueron entregados los resúmenes de las alegaciones efectuadas al respecto; y habiendo acreditado su veracidad, se aceptó y entendió como necesaria la elaboración de un protocolo de actuación que evite las disfunciones que pueden generarse en la aplicación de la conciliación de la vida laboral y familiar.

Segundo. La Dirección de la Empresa Deza Calidad, S.A., y el Comité de Empresa, se comprometen a su permanente colaboración a fin de posibilitar en la medida de lo posible, la integración del derecho de madre trabajadora y el mantenimiento de la estructura empresarial.

Tercero. El Comité de Empresa, se compromete a potenciar el ejercicio de las reducciones de jornada objeto de la presente, mediante la concentración bien, en jornadas completas, principalmente en viernes y sábados, bien en horario de tarde, o mediante la creación por centros de turnos rotatorios.

Cuarto. Que al efecto, tras comunicación razonada de la Dirección de la Empresa, el Comité, en aquellos supuestos que así lo requieran, se compromete, a emitir informe que se adjuntará a la resolución de la petición de reducción formalizada por la trabajadora, en el que se incluirá expresamente su recomendación, en

atención a lo solicitado, a la situación del centro, y a la del resto del personal.

### Disposición Adicional Primera

Fomento de Empleo mediante fórmulas de organización del tiempo de trabajo. Como medida de fomento de empleo, las contrataciones que se lleven a cabo como consecuencia de la eliminación de horas extraordinarias, habituales y estructurales, así como las que se produzcan en relación con la duración y redistribución de la jornada, y gestión del tiempo de trabajo, podrán acogerse a las previsiones contenidas en el Decreto 199/1997, de 29 de julio, modificado por los Decretos 119/2000 y 363/2000, de la Consejería de Trabajo e Industria de la Junta de Andalucía, desarrollado por la Orden de 30 de septiembre de 1997, igualmente modificada por la Orden de 8 de marzo de 1999, así como futuras disposiciones que las modifiquen ó complementen..

Con la finalidad de fomentar el empleo, las contrataciones que se efectúen para la cobertura de las vacantes generadas, durante la vigencia del presente Convenio, en los supuestos legalmente previstos de suspensión de contrato, bajas por enfermedad, vacaciones, guarda legal, exámenes, maternidad, o cualquier otro que pudiera asimilarse o equivalente, les será de aplicación lo previsto en las disposiciones indicadas, ó futuras al respecto.

Con la finalidad de fomentar la estabilidad en el empleo de los contratos a tiempo parcial, las nuevas contrataciones o transformaciones de contratos temporales a tiempo parcial en contratos indefinidos cuya jornada no resulte inferior al 40% de la jornada a tiempo completo, pactada y regulada en el Convenio Colectivo, les será de aplicación lo previsto en la legislación específica al respecto.

En relación con la modalidad contractual regulada en el apartado anterior se velará especialmente por el control de las horas extraordinarias en los contratos a tiempo parcial que se hayan convertido en fijos y sean beneficiarios de las ayudas e incentivos contenidos en el al respecto en las disposiciones que resultaren de aplicación en cada momento de la vida del presente Convenio.

Para la ejecución de los compromisos estipulados en los apartados anteriores, se estará a lo que a tal efecto se acuerde entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores.

### Disposición Adicional Segunda

A los efectos de mantener la línea de negociación, y velar por la aplicación e interpretación del Convenio Colectivo aprobado, se constituye Comisión Paritaria, compuesta inicialmente por los integrantes de la mesa de negociación del Convenio Colectivo, con domicilio en Córdoba 14014, Polígono de las Quemadas, parcela 116.

### Disposición Adicional Tercera

Se faculta, expresamente, al presidente de la Comisión Negociadora don Antonio Osuna Garrido, a fin de que efectúe la aportación de la documentación pertinente para la legalización, inscripción y registro del Convenio Colectivo de Empresa formalizado.

### Disposición Final

En lo no previsto en el presente Convenio será de aplicación lo dispuesto en la legislación general o específica, aplicable.

### ANEXO I. TABLA SALARIAL 2016

Grupo profesional	Puesto	Salario anual
FORMACIÓN	* Cajas	9.828
	* Reposición	
	* Almacén	
	* Charcutería	
	* Carnicería	
GRUPO A	* Cajas	11.861



	* Reposición	
	* Preparación Pedidos	
	* Limpieza	
	* Conductor Servicio a Domicilio	
	* Mozo Reparto	
	* Administración	
	* Charcutería	
	* Carnicería	
	* Venta Asistida	
	* Cafetería	
	* Cocina	
	* Recepción Servicios a Domicilio	
	* Mozo Almacén	
GRUPO B1	* Estética	11.880
	* Cajas	
	* Reposición	
	* Preparación Nota Pedidos	
	* Limpieza	
	* Conductor	
	* Reparto a Domicilio	
	* Administración	
GRUPO B2	* Charcutería	14.021
	* Carnicería	
	* Venta Asistida	
	* Cafetería	
	* Cocina	
	* Recepción Mercancía	
	* Información	
	* Mozo Almacén	
GRUPO C1	* Estética	12.092
	* Cajas	
	* Reposición	
	* Administración	
	* Charcutería	
	* Carnicería	
GRUPO C2	* Venta Asistida	14.441
	* Cafetería	
	* Recepción Mercancía	
	* Información	
	* Iniciación control Tienda	
	* Información	
	* Cajas	
	* Reposición	
	* Administración	
	* Charcutería	
GRUPO D	* Carnicería	15.425
	* Venta Asistida	
	* Cafetería	
	* Iniciación Control Tienda	
	* Información	
	* Control Sección	
GRUPO E	* Control Tienda	16.473
	* Administración Cualificada	
	* Control Tienda	
GRUPO F	* Responsables Departamentos Administración	17.752
	* Titulaciones Universitarias	
	* Responsables Compras	
	Control Tienda	
GRUPO G	Responsables Departamentos Administración	18.188
	Responsables Compras	

## ANEXO II. PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan de Igualdad, fue negociado y pactado, con la firma de los miembros de la Comisión Paritaria, en fecha del 24 de junio de 2008, a tenor de lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombre y mujeres, que fija como premisa la obligación de respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, ajustado a la Ley 3/2007, al tratarse de una empresa de mas de doscientos cincuenta trabajadores.

Por ello con el reconocimiento a la igualdad en el trabajo y a la no discriminación en el acceso al empleo, se elaboró, previo diagnóstico, el presente Plan de Igualdad, entendiendo las partes que su implantación deberá considerarse enunciativa y no exhaustiva,

en la seguridad de que, al velar por sus garantías, supone una permanente alerta en la aplicación de todas aquellas medidas que eviten cualquier tipo de discriminación.

Referido pacto, cuyo contenido viene siendo aplicado con éxito desde la pretérita fecha del 24 de junio de 2008, está estructurado en dos partes:

A) Diagnóstico de la situación.

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.

Se ha constatado, igualmente, la no existencia de discriminación alguna, en el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

B) 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 mujeres y hombres, 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:

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

b) 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.

c) 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.

d) El ser mujer/hombre no podrá ser considerado, a los efectos de fijación de sus retribuciones, por lo que se garantiza la igualdad de trato, y se prohíbe la discriminación por razón de sexo.

e) 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.

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

g) La conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres 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..

h) 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.

i) 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 del presente Convenio, y el análisis de su cumplimiento de partida para la ins-

tauración de nuevos objetivos con estrategias concretas para el futuro.

Hay varias firmas ilegibles.

---