

JUNTA DE ANDALUCIA

Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía. Delegación Territorial en Córdoba

BOP-A-2025-242

Servicio de Administración Laboral

Expediente: 14/01/0253/2024

Código de Convenio: 14002392012005

Visto el Texto suscrito por la Comisión Negociadora del IX Convenio Colectivo de la empresa Deza Calidad SA, aprobado el día 26 de diciembre de 2024, y subsanado el día 27 del mes corriente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, modificado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica 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, la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA nº 215, de 31 de octubre), el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la Organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA Ext. nº 90, de 30 de diciembre), modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto (BOJA Ext. nº 29, de 30 de agosto), el artículo 5 del Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre Reestructuración de Consejerías, en relación con el artículo 11 del Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre Reestructuración de Consejerías, y el Decreto 155/2022, de 9 agosto, por el que se regula la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (BOJA Ext. nº 28, de 11 de agosto),

A C U E R D A

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo y Planes de Igualdad, 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, 28 de enero de 2025.– La Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Córdoba, María Dolores Gálvez Páez.

Código Seguro de Verificación (CSV): D7DE 73B8 08F3 2B1C 412A Fecha Firma: 05-02-2025 07:58:03
Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



IX CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DEZA CALIDAD SA

Artículo 1º. 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 SA, que tiene en Córdoba, así como los que, en un futuro, pudieran adscribirse a la misma.

Artículo 2º. Ámbito temporal: vigencia y duración

La vigencia del presente convenio será de tres años de duración, siendo esta desde el 1 de enero de 2025 hasta el día 31 de diciembre de 2027.

Será prorrogable de forma tácita, 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.

Este Convenio entrará en vigor desde del día de su publicación en el correspondiente Boletín de la Provincia de Córdoba, salvo las condiciones económicas pactadas que tendrán efecto a partir del 1 de enero de 2025.

Artículo 3º. Revisión salarial y pacto 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 2025 son las que se establecen en el Anexo I.

Una vez cerrado el año 2025, y conocido el IPC de ese año, si la aplicación del IPC a la masa salarial del año 2025 hace que el porcentaje que esta masa salarial representa sobre la cifra de ventas del ejercicio 2025 no supere el 13,00 %, las tablas salariales para el ejercicio 2026 se actualizarán mediante la aplicación a los salarios vigentes el IPC del ejercicio 2025. Por el contrario, en el caso de que una vez aplicado el incremento de IPC a la masa salarial del ejercicio 2025 esta superase el 13% sobre el valor de la venta de ese ejercicio, sólo se aplicará el incremento que no haga superar esta cifra. La tabla salarial resultante servirá como base de cálculo para el año 2027, que se actualizará siguiendo el mismo procedimiento.

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 manifestar que el referido ratio del 13 % 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.



El importe de venta referido en este artículo será siempre sin incluir los importes que facturan las secciones de frutas y verduras así como de pescadería, habida cuenta que son actividades llevadas a cabo por otras empresas sin que dichos importes influyan en las funciones de los trabajadores de esta empresa.

Artículo 4º. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico, en especial el sistema retributivo basado en incentivos, así como las tablas salariales, por lo que la aplicación de sus cláusulas deberá valorarse en su conjunto y hacerse en su integridad y sin exclusión de ninguna de ellas.

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 redacción del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores dado por Real Decreto-Ley 2/2015, de 23 de octubre.

Artículo 5º. 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 6º. Clasificación profesional

Se establecen con carácter general para el personal sujeto por el presente Convenio Colectivo, cinco 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.

Grupo 0.

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

Grupo 1.

Es el personal de nuevo ingreso que aún no ha adquirido todos los conocimientos y habilidades que le permitan desarrollar su puesto de trabajo de forma óptima. La permanencia máxima en esta categoría es de 12 meses. Se requiere que como mínimo el trabajador disponga de titulación en ESO o equivalente.

Grupo 2.

Las tareas que llevan a cabo son las mismas que las del personal del Grupo 1, pero su realización se desarrolla con un mayor rendimiento y eficiencia y autonomía en base a la experiencia adquirida en su puesto de trabajo.



Con carácter puntual puede ayudar a su superior en las tareas que realiza, pudiendo cubrirlo en ausencias ocasionales, así como el período vacacional. Se requiere que como mínimo el trabajador disponga de titulación en ESO o equivalente.

Grupo 3.

Tiene personal a su cargo supervisando las funciones que realizan. Es 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. Con carácter puntual puede ayudar a su superior en las tareas que realiza, pudiendo cubrirlo en ausencias ocasionales, así como el período vacacional.

En caso de dejar de tener personal a su cargo o gestionar un Departamento de Administración, el trabajador pasará inmediatamente al grupo profesional 2.

Se requiere que como mínimo el trabajador disponga de titulación en ciclos formativos relacionados con el puesto, titulación universitaria, o experiencia demostrable en puestos de trabajo con funciones similares.

Grupo 4.

Tiene personal a su cargo de todos los grupos o gestiona un Departamento en Administración. Personal con alto grado de iniciativa y responsabilidad que recibe órdenes inmediatas de la Dirección de la empresa y participa en la elaboración de la política de la misma. Dirige, organiza, coordina y se responsabiliza de las actividades de su puesto, pero sin tener funciones de Alta Dirección. Coordina, planifica y dirige las funciones realizadas por personal a su cargo, siendo responsable de la supervisión del trabajo de estos.

En caso de dejar de tener personal a su cargo o gestionar un Departamento de Administración, el trabajador pasará inmediatamente al grupo profesional 2.

Se requiere que como mínimo el trabajador disponga de titulación en ciclos formativos relacionados con el puesto, titulación universitaria, o experiencia demostrable en puestos de trabajo con funciones similares.

Artículo 7º. Jornada laboral

La jornada laboral ordinaria será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio, siendo la jornada máxima anual de 1.816 horas.

La distribución de la jornada se efectuará por la Dirección de la empresa, pudiéndose concentrar los períodos de trabajo en determinados días, meses o periodos, 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.



El trabajo en domingo o festivo se compensará con el abono de las horas trabajadas incrementadas en un 25% sobre el valor de la hora ordinaria. O podrá compensarse con un descanso equivalente al tiempo trabajado más el abono de un 25% del valor de las horas trabajadas.

El personal de almacén podrá solicitar a la empresa el trabajo en un festivo con el fin de agrupar días de puente (ej jueves santo, etc) En caso de que esta solicitud sea estimada por la empresa, compensará por descanso equivalente sin el incremento del 25% referido en el párrafo anterior.

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 en el primer trimestre del ejercicio siguiente o con anterioridad.

Para el cómputo de la jornada, y la verificación de la hora y entrada al trabajo, será considerado el momento en que el trabajador 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.

Para las jornadas diarias continuadas que excedan de seis horas, se establece un periodo de descanso de 20 minutos, salvo para los menores de 18 años que será de treinta siempre que esta exceda de cuatro horas y media. Dicho período de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

La empresa dispone de un sistema de control de presencia mediante marcaje. Para evitar incidencias en marcas y molestias al personal, estos no tendrán la obligación de fichar al iniciar ni al finalizar el periodo de descanso.

Artículo 8º. 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 9º. Vacaciones

Los trabajadores disfrutarán de un período de vacaciones anuales retribuidas de 30 días naturales conforme los términos establecidos por el Estatuto de los Trabajadores. Serán retribuidas a razón de salario base más el complemento de consolidación salarial, en su caso.

Las vacaciones deberán ser consensuadas con la empresa. La empresa promoverá los mecanismos e instrumentos necesarios para que puedan ser planificadas con antelación suficiente en cada sección o departamento de cada uno de los centros de trabajo, evitando la coincidencia de personas en situación de vacaciones en la misma sección.

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

Como norma general las vacaciones se distribuirán en dos períodos de 15 días.

No obstante, para facilitar la planificación, así como la conciliación familiar, se admitirán períodos inferiores a 15 días e incluso se admitirán días sueltos a cuenta de vacaciones.

Para evitar abusos o situaciones en las que toda una sección solicite un mismo día (ej. Sábado Santo o cualquier laborable junto a festivo), se acuerdan las siguientes normas:

En centros que operan de lunes a sábado:

- Las vacaciones no se pueden empezar al día siguiente de 2 días consecutivos no laborables.
- Las vacaciones no pueden finalizar el día anterior a dos días consecutivos no laborables.
- No se pueden comenzar ni finalizar en un día laborable que esté entre dos no laborables
- Si se toman menos de 7 días no pueden empezar después de un no laborable ni terminar antes de un no laborable
- Solo y a estos efectos, los festivos de apertura se considerarán no laborables.

En tiendas y almacenes salvo situación excepcional y consensuada con la empresa, no se podrán disfrutar vacaciones desde los días 15 de noviembre al 08 de enero del año siguiente.

En centros que operan de lunes a viernes:

- Las vacaciones no se pueden empezar al día siguiente de 3 días consecutivos no laborables.
- Las vacaciones no pueden finalizar el día anterior a tres días consecutivos no laborables.
- No se pueden comenzar ni finalizar en un día laborable que esté entre dos no laborables
- Si se toman menos de 7 días no pueden empezar después de dos no laborables ni terminar antes de dos no laborables.
- Solo y a estos efectos, los festivos de apertura se considerarán no laborables.



Las fechas que corresponden a cada quincena de vacaciones de verano quedarán definidas antes del inicio de cada año. Siendo las siguientes las correspondientes a 2025: Del 31 de mayo al 14 de junio, Del 16 de junio al 30 de junio, Del 01 de julio al 15 de julio, Del 16 de julio a 30 de julio, Del 31 de julio al 14 de agosto, Del 16 de agosto al 30 de agosto, Del 01 de septiembre al 15 de septiembre, Del 16 de septiembre al 30 de septiembre.

Las vacaciones se podrán disfrutar a continuación del permiso de nacimiento y cuidado de menor y/o boda, informando en todo caso al responsable de centro.

En el caso de las personas que inicien un proceso de incapacidad temporal coincidente con las vacaciones pactadas y se prolongue durante todo o parte del período previsto para estas, se pactará una nueva fecha de disfrute de los días de vacaciones afectados, incluso en el año siguiente.

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, las personas trabajadoras que vieren interrumpido o modificado su periodo vacacional podrán ejercitar nuevo derecho de elección preferente sobre aquellas personas trabajadoras que hubieren sido sustituidas, que podrán perder el período elegido, teniendo que solicitar un nuevo período no coincidente con los ya elegidos por los afectos a su sección.

Artículo 10. Excedencia voluntaria

El trabajador o trabajadora que solicite un período de excedencia voluntaria deberá tener una antigüedad en la empresa mínima de un año y solicitarla con una antelación mínima de 30 días naturales.

Igualmente, será preciso un preaviso de 30 días naturales antes de que finalice la excedencia voluntaria, para que el correspondiente derecho a la reincorporación pueda hacerse efectivo. Si no se cumpliera con dicho plazo se entenderá que ha decaído su derecho a la reincorporación.

Los/as excedentes no podrán utilizar sus excedencias para trabajar en una actividad que sea igual, similar o sea una parte de la actividad global de la empresa. Si así lo hicieren perderán su derecho al reintegro.

Una vez solicitada la excedencia voluntaria por motivos personales y una vez llegado el plazo para la reincorporación después de la misma, no se concederá ninguna prórroga a la citada excedencia.

Artículo 11º. 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) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.



- c) Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días. A estos efectos se considerará que el trabajador debe hacer un desplazamiento cuando el punto de destino sobrepase los 150 km. desde el domicilio del trabajador.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) El tiempo imprescindible para atender necesariamente asuntos imprevistos 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 académico oficial, debiendo aportar la justificación que avale su solicitud.

Para supuestos no contemplados en los puntos anteriores, la empresa facilitará el cambio de turno puntual entre trabajadores siempre que exista acuerdo previo entre los trabajadores afectados que comunicarán al responsable del centro con antelación

- h) Permiso sin sueldo. Aquellos trabajadores con más de un año de antigüedad en la empresa pueden solicitar días de permiso sin sueldo, por un plazo no inferior a 7 días consecutivos y no superior a 14 al año. El trabajador debe hacer la solicitud con al menos 15 días antes del inicio de este. En todo caso será potestad de la empresa la concesión o no de dicho permiso en función de las necesidades organizativas.

Asimismo, se concederá permiso no retribuido al trabajador que lo solicite a fin de realizar el examen oficial para la obtención o renovación del permiso de conducir o asistencia a exámenes de oposiciones, fuera de los amparados en el apartado f. El trabajador que haga uso de este permiso deberá acreditarlo y justificar su asistencia.

Artículo 12º. 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 o de producción.

Cualquier trabajador podrá solicitar su traslado a un centro de trabajo distinto al que está asignado, sea para desarrollar tareas similares a las que viene realizando o cualquiera otra para la que esté capacitado, estudiando la Empresa cada petición e intentando, en la medida que la organización del trabajo lo permita, atender estas solicitudes.

Artículo 13º. 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, jornas



das, 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 14º. Conceptos retributivos y pago

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. Dichas retribuciones se harán efectivas el último día hábil de cada período mensual, con fecha valor del primer día del mes siguiente.

Artículo 15º. 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 16º. 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 o 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.
- D) Horas extraordinarias.

Artículo 17º. Complemento personal de consolidación salarial

Sustituye al concepto de antigüedad, que desapareció de la estructura salarial, habida cuenta de su carácter ya consolidado. La cantidad que viniese percibiendo el trabajador por el citado concepto se unifica en el complemento de consolidación salarial.



Artículo 18º. Complemento de puesto de trabajo

Empleados cámaras frigoríficas (Temperatura inferior a 5º)

Todo el personal adscrito al trabajo desarrollado en cámaras frigoríficas percibirá la cifra de 100 € mensuales, que serán prorrteados en función al tiempo de trabajo y a la duración de su jornada. Devengo mensual.

Artículo 19º. Incentivo de Calidad y asistencia

Con el fin de contribuir al descenso del absentismo que se viene padeciendo, conforme a los datos que se contienen más adelante en este artículo, la empresa establece un sistema de incentivos que prima tanto la asistencia al trabajo como la productividad y atención dispensada, así como la pulcritud en el desarrollo de los trabajos. Consiste en un plus de carácter mensual, cuatrimestral o semestral 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.

De 2021 a 2023 el índice de absentismo en la empresa ha crecido un 38,6% (esto sin considerar los permisos por nacimiento y cuidado de un menor) El absentismo supone un coste extra para la empresa, dado que tiene que sustituir al trabajador ausente, asumiendo el coste de la sustitución. Aunque el trabajador hubiera conseguido en los días de asistencia el objetivo para conseguir dicho incentivo, este sobrecoste hace que la productividad se vea reducida. Por este motivo, cuando en el mes que se genera el plus, el trabajador no asista al trabajo durante dos días, ya sea con causa justificada o no, percibirá el 50% del plus generado en ese mes. En el caso de que las ausencias lleguen a 3 o más días, el trabajador no generará ni devengará el plus de dicho mes.

El devengo del presente plus, quedará supeditado a la falta de incidencias durante el mes objeto de cálculo. Dichas incidencias deberán estar contenidas en un informe incidental, de amonestación, sanción o queja, ya sean estas provenientes de sus superiores, de compañeros o de clientes atendidos, remitiéndose para su control, por la Dirección de la empresa un listado mensual al Comité de Empresa.

Descripción plus de calidad por grupo o sección: La forma y procedimiento de cálculo de los pluses que se incluyen a continuación, aparece descrita pormenorizadamente en el Acuerdo de Pluses suscrito con el Comité de Empresa. En este informe se incluyen gráficos y ejemplos del método de cálculo de cada uno de ellos. La comisión paritaria del Convenio revisará anualmente dicho informe para llevar a cabo los cambios que consideren necesarios. A través del Comité de empresa se encuentra a disposición de todos los trabajadores.

- Responsables de tienda

Periodicidad cuatrimestral, importe hasta un 0'05% de la venta de su centro, según fórmula descrita en el Acuerdo de Pluses suscrito con el Comité de Empresa.



- Preparadores de pedidos plataforma logística

Periodicidad mensual, importe hasta un 0'007 euro por unidad de carga de trabajo definida en el Acuerdo de Pluses suscrito con el Comité de Empresa.

- Responsables Sección venta asistida

Periodicidad mensual, importe hasta un 0'2% de la venta de su sección, según fórmula descrita en el Acuerdo de Pluses suscrito con el Comité de Empresa.

- Personal sección venta asistida (charcutería-carnicería)

Periodicidad mensual, importe hasta un 0'7% de la venta realizada por el trabajador, según fórmula descrita en el Acuerdo de Pluses suscrito con el Comité de Empresa.

- Responsable Sección Cafetería de acceso independiente

Periodicidad cuatrimestral, importe hasta un 0'30% de la venta realizada por el trabajador, según fórmula descrita en el Acuerdo de Pluses suscrito con el Comité de Empresa.

- Responsables de sección de terminal de cobro.

Periodicidad mensual, importe hasta un 0'018% de la venta de su establecimiento, según fórmula descrita en el Acuerdo de Pluses suscrito con el Comité de Empresa.

- Personal de terminal de cobro

Periodicidad mensual, hasta 0,15% de la venta realizada por el trabajador, según fórmula descrita en el Acuerdo de Pluses suscrito con el Comité de Empresa.

- Personal Sección Libre Servicio

5 € por cada uno de los errores detectados en los pedidos servidos al centro por los preparadores de almacén. Devengo mensual.

- Conductores servicio a domicilio

Periodicidad trimestral, hasta 1 euro por entrega realizada, según fórmula descrita en el Acuerdo de Pluses suscrito con el Comité de Empresa.

- Recepcionista de mercancía de plataformas logísticas

Periodicidad mensual, 0'03 euros por unidad de carga de trabajo según fórmula descrita en el Acuerdo de Pluses suscrito con el Comité de Empresa.

Artículo 20º. 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 complemento personal de consolidación salarial, distribuyéndose su abono mediante prorrata entre las doce mensualidades del año.



Artículo 21º. Horas Extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo o fracción que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, especificada en el calendario laboral, las cuales se abonarán mensualmente con un incremento del 25% sobre el salario que corresponda a cada hora ordinaria o se compensarán por descansos equivalentes al tiempo de trabajo. Esta compensación se realizará en un periodo máximo de tres meses, prioritariamente por días completos de descanso.

Salario Anual + Complemento personal de consolidación salarial anual

Valor de hora ordinaria = -----

Jornada Anual (1.816 horas)

Artículo 22º. Resolución unilateral del contrato

El personal afectado por el presente Convenio que se proponga cesar voluntariamente en la prestación de servicios de esta empresa habrá de comunicarlo por escrito a la dirección con, al menos, quince días de antelación a la fecha prevista de su cese independientemente de la duración de su contrato. 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. Igualmente se deducirán todas las cuantías que el trabajador adeudase a la empresa.

Artículo 23º. Modalidades de contratación y periodo de prueba

A. Contrato para la formación en alternancia. 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 11.2 del Estatuto de los Trabajadores

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 tres meses y máxima de dos años.

Su salario será el establecido para el SMI

B. Contrato para la formación en alternancia para la obtención de la práctica profesional. En cuanto a estos contratos se estará a la normativa vigente.

C. Contrato eventual por circunstancia de la producción.

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos de contrato fijo-discontinuo.



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 o a la sustitución de personal durante el disfrute de sus vacaciones.

D. Contrato de trabajo de duración determinada por sustitución de la persona trabajadora

Podrá concertarse contratos de interinidad para la sustitución de trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, incluso excedencia voluntaria o durante el proceso de selección o promoción con un máximo de 3 meses de duración para la cobertura definitiva.

E. 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.

F. Contrato fijo discontinuo

Para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Son aquellas personas contratadas con tal carácter de acuerdo con lo establecido en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores o norma vigente en cada momento.

La prestación del trabajo, por su naturaleza, puede ser intermitente, ya que dependerá de los períodos ciertos, determinados o indeterminados.

Se establecen los criterios y objetivos formales por los que debe regirse el llamamiento que serán los siguientes:

El llamamiento deberá efectuarse de forma general con un plazo de 7 días mínimos de antelación. No obstante, si se dieran causas excepcionales, urgencias o imprevistos en la empresa, el plazo de llamamiento será de 2 días como mínimo.

El llamamiento se llevará a efecto en función de las necesidades de la empresa y de acuerdo con las características del puesto de trabajo a cubrir y las funciones que la persona trabajadora tiene que desarrollar teniendo prioridad el personal de mayor antigüedad.

Expresamente, las partes firmantes acuerdan que el llamamiento deberá realizarse mediante correo electrónico utilizando para ello un servicio de confirmación de entrega y contenido. Si en el plazo establecido



e indicado en la comunicación enviada al trabajador, el mismo no se ha presentado en la empresa para la firma de la aceptación del llamamiento, se le tendrá por desistido de su contrato de trabajo y extinguida la relación laboral por dimisión. En este caso se procederá a llamar al siguiente trabajador en orden de antigüedad.

A estos efectos, la persona trabajadora estará obligada a facilitar a la empresa los datos personales que resulten necesarios para poder efectuar el llamamiento, comprometiéndose expresamente a comunicarle cualquier cambio o variación que se produzca en los referidos datos (en especial, los relativos al domicilio habitual, correo electrónico y teléfono móvil).

El contrato fijo discontinuo se podrá formalizar a tiempo parcial.

G. Período 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 el Grupo 0, Grupo 1, y Grupo 2.
- De seis meses para los trabajadores incluidos en el Grupo 3 y Grupo 4.

Artículo 24º. Subsidio de Incapacidad Temporal

El trabajador, salvo imposibilidad manifiesta, deberá comunicar al departamento de personal de la empresa o a su responsable directo con la debida antelación, el inicio de una baja por IT o ausencia por enfermedad, de modo que la empresa pueda sustituir su puesto.

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

- Cuando se trate de trabajadores con periodo de cotización inferior 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 3º proceso de I.T. o reposo por enfermedad en los doce meses anteriores, independientemente de su duración.
- A los trabajadores pertenecientes al Grupo 0 y 1.

En este sentido, no computarán como absentismo los permisos por cuidado del menor, aquellas que requieran hospitalización, o las generadas por accidente de trabajo, que además se complementarán hasta el importe íntegro de sus retribuciones, consistentes en salario base, complemento personal de consolidación salarial, y gratificaciones extraordinarias, hasta un máximo de 90 días.



En los supuestos en los que la baja del trabajador por accidente de trabajo o por enfermedad común sea consecuencia de actuaciones derivadas de negligencias graves e irresponsables o por no cumplir con las normas de prevención de riesgos laborales, no se procederá al complemento de las prestaciones obligatorias, en ningún caso, conforme se reseña en el desarrollo del presente artículo.

El trabajador podrá justificar su ausencia al trabajo por enfermedad con partes o informes de reposo expedidos por un facultativo estableciendo un máximo de 48 horas de ausencia. Para un periodo de más días necesitará una baja médica. Asimismo, se aceptarán dos partes o informes de reposo en un período de doce meses, siendo necesario una baja médica a partir del 3er proceso de ausencia por enfermedad.

En todo caso, este subsidio de IT, se extinguirá con la extinción de la relación laboral, independientemente de la causa de la misma.

Artículo 25º. 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 26º. Mejora Voluntaria

La Empresa concertará un seguro de Asistencia sanitaria Privada, con aseguradoras de reconocido prestigio, para los trabajadores que a 31 de diciembre de 2.024 cumplan los siguientes requisitos:

1. Que a dicha fecha sea mayor de 35 años.
2. 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.

En el supuesto de que el trabajador pertenezca a los grupos profesionales 1 o 2, el seguro cubrirá la asistencia médica primaria (sin intervenciones quirúrgicas, hospitalizaciones, o urgencias hospitalarias). En el caso de que el trabajador pertenezca a los grupos 3 o 4, o lleve prestando más de 12 meses sus servicios en la sección de charcutería-carnicería, la cobertura del seguro será la que actualmente disfrutaban los grupos 3 o 4 (entre otras sí incluye intervenciones quirúrgicas, hospitalizaciones, o urgencias hospitalarias con los límites establecidos en las pólizas).

La mencionada mejora se realizará con dos condicionantes inapelables que son, uno que la revisión de primas por parte de la compañía no aplique condiciones abusivas 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 2025.



Artículo 27º. Prevención de riesgos laborales y salud laboral

1. Prevención de riesgos y salud laboral

Todos los trabajadores de la empresa tendrán derecho a ser reconocidos médicaamente. 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. Las competencias de los Delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud serán ejercidas por el Comité Intercentros de Seguridad y Salud como interlocutor del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio.

2. Protocolo de acoso

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, DEZA CALIDAD SA, quiere conseguir un entorno de trabajo en el que se respete la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y la dignidad y la libertad de todas las personas trabajadoras de la empresa y personas ajenas a la misma (clientes, proveedores, etc.) que mantengan una relación laboral con DEZA CALIDAD SA.

Para ello se ha elaborado este protocolo con el fin de evitar situaciones de acoso psicológico y/o violencia sexual (acoso sexual, acoso por razón de sexo y en el ámbito digital), y otros tipos de violencia en el ámbito laboral, dejando claro que no se va a permitir ni a tolerar ningún tipo de violencia y acoso dentro de las instalaciones y centros de trabajo pertenecientes a la empresa y que serán duramente sancionadas las personas que promuevan o practiquen estos tipos de acoso dentro de la empresa. Aún en el caso de que el acoso sea no intencionado no se permitirá de ningún modo y se aplicará el mismo protocolo.

En cumplimiento de la Ley 2/2023, la empresa cuenta con un canal de denuncias con acceso a través de la página web de la misma en el siguiente enlace: <https://www.dezacalidad.es/canal-de-denuncias/> Este canal permite las interposición de denuncias anónimas y garantiza la confidencialidad del mismo, así como la prohibición de represalias. En dicho enlace, se encuentra publicado el protocolo de prevención de acoso laboral o sexual al que puede acceder cualquier persona interesada. El canal de denuncias será el canal de recepción de estas denuncias, sin perjuicio, de que el protocolo que aplique sea el aprobado para estas situaciones de conformidad a la legislación laboral.

Artículo 28º. 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 29º. 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 han venido pactando durante sucesivos Convenios Colectivos su 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.

Con la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que regula los planes de igualdad y su registro, la empresa cuenta con un Plan de Igualdad registrado en el Registro de Convenios Colectivos y Planes de Igualdad (REGCON) en fecha 24/01/2023 con Código 14101052112023, así como una comisión permanente al efecto que vela por su correcta aplicación y actualización.

Artículo 30º. 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 31º. Garantías

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

Artículo 32º. Normas de conducta

Considerando que el objetivo final de Deza Calidad SA, junto a la comercialización de sus productos, es el servicio y la atención al cliente, deben fijarse normas que, aun 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
- 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 de este, pudiéndose exigir las responsabilidades disciplinarias 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, tatuajes que pudieran considerarse ofensivos, 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.

Se deberá mostrar al Encargado o Vigilante del Centro de trabajo a la salida de este, el contenido de las bolsas o bolso personal.

Artículo 33º. 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.
- 2 No fichar en el control tanto a la entrada como a la salida del trabajo en más de un 10% de las ocasiones en un mes
- 3 El abandono del trabajo sin causa justificada, aun 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.



- 4 No comunicar el cambio de domicilio, cambio de dirección de correo electrónico o cualquier variación que se produzca en su situación personal o familiar de la que se deriven nuevas obligaciones tributarias que afecten al cálculo de la retención del IRPF, dentro de los diez días siguientes de haberse producido.
 - 5 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.
 - 6 No atender al público con la diligencia debida.
 - 7 Faltar un día al trabajo sin la debida autorización o causa justificada.
 - 8 Las simples discusiones con otros trabajadores dentro de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
 - 9 No comunicar al departamento de personal o a su inmediato superior responsable, el inicio de una baja por incapacidad temporal o ausencia por enfermedad con tiempo suficiente para que la empresa pueda sustituir el puesto, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo realizado en la fecha en que se produjo la situación mencionada.
10. Dejar ropas o efectos personales fuera de las taquillas habilitadas para cada trabajador para su uso personal.
11. Para el personal de terminal de cobro, no devolver la tarjeta o no estar pendiente de que el cliente retire la tarjeta de crédito del datáfono, después de haber efectuado el pago, provocando el olvido de la misma.

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. Descuido importante en la conservación de los géneros o del material de la empresa en general, y de los equipos mecánicos en particular.
3. Las discusiones con otros trabajadores en presencia del público, o que trascienda a este.
4. 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.
5. 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.
6. 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 calificará como falta muy grave.



7. No llevar a cabo las instrucciones o recomendaciones indicadas por el superior correspondiente.
8. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante la jornada laboral, incluido el uso del teléfono móvil privado.
9. La reincidencia en tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre.
10. 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.
11. Incumplimiento de las normas establecidas en el artículo 32 del presente Convenio.
12. Efectuar la compra durante la jornada laboral, conforme a las instrucciones emitidas por la empresa.
13. 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.
14. Estacionar vehículos en el aparcamiento de clientes, salvo cuando sea para realizar su propia compra y siempre fuera de su horario habitual de trabajo.
15. La negligencia en el desarrollo de las funciones, considerando como tal mantener un descuadre neto negativo (faltante de caja) sin compensar, superior a 50 € por un periodo mayor a 3 meses
16. No cobrar productos en la caja al no verificar el control de cobro o efectuar cobros indebidos a clientes.

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. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral.
6. 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, almacenar o guardar ficheros, así como utilizar cualquier dispositivo particular de tipo hardware o software sobre los medios informáticos facilitados por la empresa.

Las credenciales que la empresa entrega para los accesos a los sistemas (usuarios y contraseñas) tienen carácter absolutamente confidencial, por lo que queda prohibido revelarlas salvo por autorización expresa de los responsables de su administración, existiendo credenciales personales y colectivas. En caso de credencial personal el personal se responsabiliza del uso que se haga de la misma.

Está terminantemente prohibido el acceso a los sistemas a los que no se esté debidamente autorizado, bien utilizando medios o técnicas que permitan vulnerar la seguridad o bien utilizando credenciales que no le correspondan.

La Empresa podrá verificar, mediante los oportunos procedimientos de vigilancia y control, la correcta utilización de los medios informáticos y dispositivos electrónicos propiedad de la empresa (correo-e, internet, ordenador, teléfono móvil, tableta). Tal supervisión se realizará por medio de programas informáticos con acceso al contenido de los mismos, todo ello con la finalidad de preservar la información de la empresa, la productividad y la seguridad informática y en caso de verificarse graves incumplimientos de sus obligaciones y deberes laborales, la Empresa aplicará el régimen disciplinario en la medida que corresponda.

7. 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.
8. Los malos tratos de palabra u obra, o abuso de autoridad, el acoso a otro Trabajador, 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., así como el menoscabo de la imagen de la Empresa a través de cualquier medio.
9. Originar frecuentes riñas con los compañeros de trabajo, sea o no en presencia del público.
10. No atender al público con la corrección y diligencia debida. A estos efectos se considerará una falta de atención al público mantener conversaciones con compañeros de trabajo u otros clientes, mientras se está atendiendo a un cliente.
11. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.



12. Incorporarse al puesto de trabajo o trabajar con evidentes síntomas de embriaguez o drogodependencia, o mostrar dichos síntomas fuera del centro de trabajo, siempre que en este último caso se vistiese el uniforme de la empresa.
13. Llevar una mala gestión de su sección, o desempeñar con descuido el puesto de trabajo.
14. Realizar actuaciones que supongan riesgo para los clientes o compañeros de trabajo. No utilizar el sistema FIFO para las fechas de caducidad de los productos, tanto en almacén como en tienda, para lo que han sido los trabajadores debidamente formados.
15. Simular la presencia de otro trabajador, por cualquier medio de los usuales, para verificar la presencia de trabajadores en la empresa.
16. No utilizar los medios de protección de seguridad o salud, o no cumplir las medidas establecidas en este ámbito.
17. 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.
18. En el caso de los conductores, la pérdida del permiso de conducción decretada por la autoridad competente o la suspensión temporal de dicho permiso.
19. La disminución continuada y voluntaria del rendimiento o el bajo rendimiento en el desempeño de su trabajo. Esta circunstancia se determinará utilizando los informes periódicos para el cálculo de los pluses de calidad, o cualquier otro método que permita medir el rendimiento del trabajo del puesto analizado. Si el trabajador se situase por debajo del rendimiento medio por un periodo superior a cuatro meses se considerará que existe dicha disminución de rendimiento por su parte.
20. La indisciplina o desobediencia tanto a las órdenes de los superiores en cualquier materia de trabajo como las obligaciones del puesto de trabajo.

Artículo 34º. 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. Mensualmente se entregará resumen de faltas notificadas 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 faltas injustificadas de asistencia al trabajo llevarán aparejado el descuento del salario correspondiente a los días de inasistencia.

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 escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

B. Por Faltas Graves.

- Amonestación escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 15 días.

C. Por Faltas Muy Graves.

- Amonestación escrita.
- Pérdida de grupo profesional, sin perjuicio de volver a ascender de grupo.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 60 días, salvo para los conductores que, con ocasión de la suspensión temporal del permiso de conducción, será por el tiempo que dure la misma. Cuando dicha suspensión sea por causa culpable imputable por haber sido el causante de un accidente con resultado de graves daños, la sanción aplicable podrá ser la de despido.
- Despido.

Artículo 35º. 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 36º. Comisión paritaria.

De conformidad con el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores para la interpretación y desarrollo de lo pactado en el presente Convenio Colectivo, se constituirá una Comisión paritaria, como órgano de vigilancia, interpretación, mediación, arbitraje y consultiva del presente Convenio Colectivo, cuyas funciones serán establecidas en la Ley y cuantas otras les son aquí atribuidas 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 paritaria, las partes, de mutuo acuerdo, acuerdan someter las mismas al procedimiento de mediación del SERCLA, finalizado el cual, sin resultados positivos, podrán ejercitarse las acciones que estimen pertinentes.



Artículo 37º. Jornada reducida por guarda legal

La Dirección de la Empresa Deza Calidad SA, 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 los trabajadores y el mantenimiento de la estructura empresarial.

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.

Al efecto, tras comunicación razonada de la Dirección de la Empresa, el Comité, en aquellos supuestos que así lo requieran, deberá emitir informe que se adjuntará a la resolución de la petición de reducción formalizada por el trabajador o trabajadora, en el que se incluirá expresamente su recomendación, en atención a lo solicitado, a la situación del centro de trabajo, y a la del resto del personal.

Artículo 38º. Medios de comunicación de la empresa con los trabajadores

El medio de comunicación y notificación de la empresa con el personal se basa en una aplicación informática denominada "Portal de Recursos Humanos". A dicho portal el trabajador puede acceder desde cualquier ordenador o teléfono móvil que tenga acceso a internet. Por otra parte es necesario que el trabajador disponga de una cuenta de correo electrónico, siendo obligatorio poner en conocimiento de la empresa cualquier cambio de la misma. Se acuerda que la empresa notificará a los trabajadores por este medio. Dichas comunicaciones serán válidas a todos los efectos. A modo de ejemplo este medio se utiliza para: Enviar los recibos salariales, firma de entrega de EPIs, envío y firma de contratos, prorrogas, novaciones..., Información del periodo vacacional, envío de certificados de retenciones, solicitudes del trabajador a la empresa, etc Tendrá los mismos efectos que la dirección del domicilio particular de residencia. De no comunicar los cambios se le tendrá por notificado a todos los efectos.

Artículo 39º. Jubilación del Trabajador

Las partes firmantes del Convenio colectivo, al objeto de favorecer el relevo generacional o cualquier otra medida dirigida a favorecer la calidad del empleo, acuerdan la jubilación forzosa, mediante la cual:

Se posibilita la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento por parte del trabajador de la edad legal de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) El trabajador afectado por la extinción del contrato de trabajo deberá cumplir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al 100% de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- b) La medida deberá vincularse a objetivos coherentes de política de empleo, tales como la mejora de la estabilidad en el empleo por la transformación de contratos temporales en indefinidos, o bien, contratación indefinida de nuevos trabajadores.



Todo ello, de conformidad con la Disposición final primera del Real Decreto-Ley 28/2018, de 28 de diciembre (RCL 2018, 1769y RCL 2019, 80), (BOE de 29 de diciembre), por la que se modifica la disposición adicional décima del Texto refundido del Estatuto de los trabajadores (RCL 2015, 1654) aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre".

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, así como futuras disposiciones que las modifiquen o 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 asimilársele o equivalente, les será de aplicación lo previsto en las disposiciones indicadas o 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 I 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

Se faculta, expresamente, al presidente de la Comisión Negociadora don Javier Pérez Rodríguez, 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 2025

La cantidad reflejada en la presente tabla para cada grupo incluye el salario base mensual más las pagas extraordinarias.

GRUPO PROFESIONAL	PUESTOS DE TRABAJO ORIENTATIVOS	SALARIO ANUAL
GRUPO 0	<ul style="list-style-type: none">• PERSONAL TERMINAL DE COBRO• PERSONAL REPOSICIÓN SECCIÓN LIBRE SERVICIO• PERSONAL PLATAFORMA LOGÍSTICA• PERSONAL SECCIÓN VENTA ASISTIDA• PERSONAL CAFETERÍA• PERSONAL COCINA	SMI VIGENTE
GRUPO 1	<ul style="list-style-type: none">• PERSONAL TERMINAL DE COBRO• PERSONAL SECCIÓN VENTA ASISTIDA• PERSONAL REPOSICIÓN SECCIÓN LIBRE SERVICIO• PERSONAL PLATAFORMA LOGÍSTICA• PERSONAL RECEPCIÓN MERCANCÍA• PERSONAL MANTENIMIENTO TÉCNICO• PERSONAL ADMINISTRACIÓN• PERSONAL INFORMACIÓN• PERSONAL ESTÉTICA• PERSONAL LIMPIEZA• PERSONAL REPARTO• PERSONAL CAFETERÍA• PERSONAL COCINA	SMI VIGENTE



GRUPO 2	<ul style="list-style-type: none">• PERSONAL REPOSICIÓN SECCIÓN LIBRE SERVICIO• PERSONAL GESTIÓN SECCIÓN LIBRE SERVICIO• PERSONAL TERMINAL DE COBRO• PERSONAL SECCIÓN VENTA ASISTIDA• PERSONAL PREPARACIÓN PEDIDOS PLATAFORMA LOGÍSTICA• PERSONAL RECEPCIÓN MERCANCÍA• PERSONAL CARRETILLAS PLATAFORMA LOGÍSTICA• PERSONAL CONDUCCIÓN CAMIÓNES• PERSONAL MANTENIMIENTO TÉCNICO• PERSONAL ADMINISTRACIÓN• PERSONAL INFORMACIÓN• PERSONAL ESTÉTICA• PERSONAL LIMPIEZA• PERSONAL REPARTO• PERSONAL CAFETERÍA• PERSONAL COCINA	17.344
GRUPO 3	<ul style="list-style-type: none">• RESPONSABLE SECCIÓN TERMINALES DE COBRO• RESPONSABLE SECCIÓN VENTA ASISTIDA• RESPONSABLE SECCIÓN LIBRE SERVICIO• RESPONSABLE SECCIÓN CAFETERÍA• RESPONSABLE ÁREA ESPECÍFICA DE TIENDA• RESPONSABLE MANTENIMIENTO TÉCNICO• 2º RESPONSABLE CENTRO• RESPONSABLE COCINA• ADMINISTRACIÓN CUALIFICADA• RESPONSABLE ÁREA RECEPCIÓN PLATAFORMA LOGÍSTICA• RESPONSABLE ÁREA ESTÉTICA	20.167



GRUPO 4	<ul style="list-style-type: none">• RESPONSABLE CENTRO DE TRABAJO• RESPONSABLE MANTENIMIENTO TÉCNICO• RESPONSABLE ÁREA ADMINISTRACIÓN• RESPONSABLE SECCIÓN COCINA	23.282
---------	--	---------------

Hay varias firmas ilegibles.

