

## JUNTA DE ANDALUCÍA

### Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía en Córdoba

Núm. 818/2020

Convenio o Acuerdo: Deza Calidad, S.A.

Expediente: 14/01/0008/2020

Fecha: 09/03/2020

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Daniel Ojeda Vargas

Código 14002392012005

Visto el Texto del "Convenio Colectivo de la empresa Deza Calidad, S.A.", suscrito por la representación legal de la empresa y los trabajadores, en fecha 14 de enero de 2.020, y de conformidad con 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 del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, 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 de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Economía, Conocimiento, Empresas y Univ., Ángel Herrador Leiva.

#### VII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DEZA CALIDAD S.A.

##### **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 S.A., que tiene enclavados en Córdoba, así como los que, en un futuro, pudieran adscribirse a la misma, siendo su ámbito provincial.

##### **Artículo 2º. Ámbito temporal: vigencia y duración**

La vigencia del presente convenio será de dos años:

Desde el 1 de enero de 2020, hasta el día 31 de diciembre de 2021.

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.

##### **Artículo 3º. 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 2020 son las que se establecen en el Anexo I.

Una vez cerrado el año 2020, y conocido el IPC de ese año, si

la aplicación del IPC a la masa salarial del año 2020 hace que el porcentaje que esta masa salarial representa sobre la cifra de ventas del ejercicio 2020 no supere el 12,75%, las tablas salariales para el ejercicio 2021 se actualizarán mediante la aplicación a los salarios vigentes el IPC del ejercicio 2020. 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 2020 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.

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, 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 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**

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, 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.

La primera vez que se publicó el Convenio Colectivo de empresa, se hizo 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 no será actualizable.

#### Grupo 0.

Es el personal que cumple los requisitos exigidos por nuestra legislación para poder suscribir un contrato para la formación y el aprendizaje. 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. 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 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 margen de autonomía en base a la experiencia adquirida en su puesto de trabajo.

#### 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 ayuda a su superior en las tareas que realiza, pudiendo cubrirlo en ausencias ocasionales, así como el período vacacional.

#### 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 cargo o gestionar un Departamento de Administración, el trabajador pasará inmediatamente al grupo profesional 2.

#### **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 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.

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.

#### **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, que serán retribuidas a

razón de salario base más el complemento de consolidación salarial, en su caso.

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

Para el cómputo de los días de vacaciones que se soliciten por un período inferior a 15 días naturales y estos comiencen el día inmediato posterior de un festivo o finalicen el día inmediato a un festivo, se considerarán dichos festivos como vacaciones disfrutadas.

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 vieren interrumpido o 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 10º. Excedencia voluntaria**

El trabajador o trabajadora que solicite un período de excedencia voluntaria deberá hacerlo con una antelación mínima de 30 días naturales.

#### **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) 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.
- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) 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.
- e) Un día por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- f) 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.

g) 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.

#### **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 moti-

vos 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 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 prorrateados en función al tiempo de trabajo y a la duración de su jornada. Devengo mensual.

#### **Artículo 19º. Incentivo de Calidad y asistencia**

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.

Cuando en el mes que se genera el plus, el trabajador no asis-

ta 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. Cuando el motivo de la no asistencia sea un accidente laboral sin negligencia por parte del trabajador, no perderá el derecho al cobro del plus generado.

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 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, copia del mismo al Comité de Empresa.

Descripción plus de calidad por grupo o sección:

- Responsables de tienda

0,05 % de la venta, por mejora en la productividad (venta por trabajador) o mejora del ratio gasto de personal expresado como porcentaje sobre la venta 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. Devengo cuatrimestral.

- Preparadores de pedidos

0,7 % de la carga de trabajo, definida como (número de referencias +  $(0,5 * n^{\circ} \text{ bultos}) * \text{coeficiente aplicable según el bloque de artículos}$ ), 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. Devengo mensual.

- Dependientes

Si su venta diaria está por encima del percentil 50 de su establecimiento, un 0,4% de la venta realizada para charcutería carnicería y un 1,2% para panadería. Si su venta diaria supera el percentil 75, un 0,6% para charcutería carnicería y un 1,8% para panadería. Devengo mensual.

- Responsable Sección Cafetería de acceso independiente

0,35 % de la venta de su sección en Cafetería Cash y 0,33% en Cafetería Zoco, por mejora en la productividad (venta por trabajador) de su sección o por mejora del ratio gasto de personal expresado como porcentaje sobre la venta, 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. Devengo cuatrimestral.

- Cajas

0,15% de la venta realizada – (valor absoluto de descuadres negativos) –  $(2 * \text{valor descuadres positivos})$ , por ratios de clientes atendidos por hora superiores a  $415 * (\text{venta/cliente}) \wedge -0,620$ . El resultado del plus de calidad de cajas no podrá arrojar nunca valor negativo.

El descuadre neto de caja mensual se define como la suma de los descuadres positivos (sobrantes) menos los descuadres negativos (faltantes). El resultado puede ser sobrante o faltante.

Los faltantes netos de caja en el período analizado, así como el valor de los productos no escaneados por el trabajador, se deducirán del resultado del plus de calidad de cajas. En los meses en que el trabajador no hubiera devengado plus suficiente para poder deducir, quedará ese importe pendiente para deducir en los siguientes períodos que devenguen pluses de cajas, siempre que el faltante supere 6 €. Este límite no operará cuando se trate del importe de productos no escaneados que se descontará por la totalidad del importe del producto. Devengo mensual

- Responsables de sección de cajas

Se define ticket medio como la venta realizada en un período entre el número de tickets de ese período

Se define la productividad de un período como los euros vendidos en ese período entre el total de las horas empleadas en el mismo por el personal de cajas

Productividad mínima es igual a  $-0,2408 * (\text{ticket medio})^2 + 29,972 * (\text{ticket medio}) + 229,22$

El plus de Responsable de cajas será:

Si el Responsable de cajas mejora el ratio de productividad de su centro en ese mes con respecto al mismo mes del año anterior, devengará el 0,0025% en el caso del centro Zoco y el 0,004% en el resto de centros.

Si la productividad por hora trabajada supera la establecida como mínima, el Responsable de cajas devengará el 0,0025% en el caso del centro Zoco y el 0,004% en el resto de centros.

Ambos pluses no son incompatibles entre sí. Devengo mensual.

- Reponedores

2 € por cada uno de los errores detectados en los pedidos servidos al centro por los preparadores de almacén. Devengo mensual.

- Conductores servicio 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:

- Hasta el 2º año de antigüedad: 1.000 € semestrales

- Del 3º al 4º año de antigüedad: 1.500 € semestrales

- Del 5º año en adelante: 2.000 € semestrales

De la cantidad fijada se deducen todos los gastos de reparación y revisiones que tenga el vehículo. Devengo semestral.

- Recepcionista de mercancía de plataformas logísticas

$0,025 * (0,02 * \text{Número de bultos recibidos} + 10 * \text{Pedidos recibidos} + n^{\circ} \text{ referencias recibidas})$

Al plus bruto se le deducirán 15 euros por error detectado.

El referido plus de calidad recogido en el presente artículo 19 se devengará mensual, semestral o cuatrimestralmente, según tabla anterior y se efectuará su abono al mes siguiente de vencidos dichos periodos y se abonará siempre y cuando supere los 10 euros el importe devengado.

#### 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 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. 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 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; RD 1.529/2012; artículo 3 del RDL 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 y 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 o 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 mí-

nimo 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.

• 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**

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, complemento personal de consolidación salarial, 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 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.

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, 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 sea consecuencia de actuaciones derivadas de negligencias graves e irresponsables, no se procederá al complemento de las prestaciones obligatorias, en ningún caso, conforme se reseña en el desarrollo del presente artículo.

#### **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 2019 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 ó 2, el seguro cubrirá la asistencia médica prima-

ria (sin intervenciones quirúrgicas, hospitalizaciones, o urgencias hospitalarias) y será efectivo a la firma de la póliza una vez concluidos todos los trámites con la compañía aseguradora. En el caso de que el trabajador pertenezca a los grupos 3 ó 4, la cobertura del seguro será la que actualmente disfrutaran estos grupos.

A todos los trabajadores que vinieran disfrutando de la citada mejora mantendrán la misma independientemente del grupo profesional al que en el actual convenio pertenezcan.

La mencionada mejora se realizará con dos condicionantes inapelables que son, uno que la revisión de primas ofrecidas por las entidades para el siguiente ejercicio no superen el triple del IPC 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 2020.

#### **Artículo 27º. 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, o 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 Intercenros de Seguridad y Salud como interlocutor del conjunto de los centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación de este convenio.

##### 5. Protocolo de acoso:

El objetivo del protocolo de acoso consiste en definir las pautas que permitan identificar una situación de acoso, ya sea sexual, por razón de sexo, moral o mobbing, con el propósito de solventar una situación discriminatoria y minimizar sus consecuencias en el entorno de la empresa.

##### Declaración de intenciones:

La empresa y las representaciones sindicales manifiestan su profundo rechazo a cualquier comportamiento indeseado, ya sea, físico, verbal o no verbal de carácter moral o connotación sexual, comprometiéndose a investigar todas las denuncias que se puedan tramitar, colaborando eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y, en su caso, sancionar este tipo de conductas.

Todas las personas que trabajen en DEZA CALIDAD SA, tienen derecho a utilizar este procedimiento. La investigación acerca de la reclamación será desarrollada con pleno respeto a los derechos de todas las personas implicadas.

##### Procedimiento de actuación y mediación:

El procedimiento se inicia cuando la persona afectada o aque-

lla que tenga conocimiento de un indicio de acoso, lo pone de manifiesto a la empresa por escrito, a través de los cauces existentes: Representante de los trabajadores o Responsable de Recursos Humanos o Gerencia

Las reclamaciones que se formulen por escrito deberán contener lo siguiente:

- a) Nombre y apellidos.
- b) Centro del trabajo.
- c) Nombre y apellidos de la persona denunciada.
- d) Relación de hechos en los que se basa la denuncia.
- e) Lugar y fecha
- f) Firma de la persona denunciante.

El escrito se dirigirá a:

- Representante de los trabajadores o
- Responsable de Recursos Humanos o
- Gerencia

Para garantizar la máxima confidencialidad, dicho comunicado se puede presentar en un sobre debidamente cerrado y dirigido a la Comisión de Instrucción de Acoso Laboral, a través de los cauces anteriormente citados.

Resolución previa:

Recibida la reclamación, se constituirá una Comisión de Información que estará formada por un/a representante de RRHH, y un/a representante sindical.

La Comisión actuará:

1. Valorando si hay indicios de acoso.
2. Resolviendo el conflicto entre ambas partes.

Tras una valoración inicial, si se concluyen hechos o indicios suficientes que pongan de manifiesto la necesidad de realizar una investigación más exhaustiva, se pasará a analizar la queja por la Comisión de Instrucción.

Comisión de Instrucción de Acoso Laboral:

La Comisión de Instrucción del Acoso Laboral, estará compuesta por personal técnico y especialista en la materia, que valorará y tramitará las reclamaciones que se presenten en materia de acoso sexual, por razón de sexo, laboral o mobbing.

Dicha comisión desarrollará las actuaciones que sean precisas para determinar la presencia o no de conductas de acoso.

La Comisión estará integrada por:

- Una persona con titulación en Prevención de Riesgos Laborales, con la especialidad de ergonomía y psicología aplicada.
- Una persona especializada en medicina del trabajo, si procede.
- Una persona nombrada por el departamento de RRHH.
- Un/a representante de los trabajadores y trabajadoras, (delegada/o sindical de la empresa).

Recibida la reclamación, la Comisión de Instrucción de Acoso Laboral, deberá reunirse en el plazo máximo de 7 días para iniciar las actuaciones pertinentes.

La Comisión de Instrucción de Acoso Laboral adoptará las medidas necesarias para lograr el pleno respeto a los principios de contradicción y de igualdad de las personas implicadas en el procedimiento, y podrá acordar las medidas cautelares que considere necesarias respecto a la persona denunciante y/o persona denunciada.

Finalización:

El expediente de investigación finalizará con la emisión de un informe final que deberá emitirse en el plazo máximo de 30 días a contar desde el día siguiente a la presentación de la reclamación. Dicho informe será remitido a la Dirección de RRHH para que adopte las medidas correspondientes. Así mismo, dicho informe se notificará a las personas denunciante y denunciada.

**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 pactan 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 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, entendiéndose 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 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 piercings, tatuajes estridentes u ofensivos 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.

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 concurran 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 origina 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, así mismo no devolver al cliente su tarjeta de crédito después de haber efectuado el cobro.
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 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.

10. 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 calificará 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 32 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.

15. Estacionar vehículos en el aparcamiento de clientes, salvo cuando sea para realizar su propia compra y siempre fuera de su horario habitual de trabajo.

16. 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.

17. No cobrar productos en caja al no verificar el control de cobro o efectuar cobro indebidos a clientes.

18. 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.

#### 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, o faltando notoriamente al respeto y a la consideración.

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.

#### **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, 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 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 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, 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 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 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**

Se acuerda que la empresa notificará a los trabajadores por medio del correo electrónico. Dichas comunicaciones serán válidas a todos los efectos tanto para recibir los correspondientes recibos de liquidación de salario como para cualquier otra que la empresa tenga que realizarle. Es de obligado cumplimiento que el trabajador ponga en conocimiento de la empresa su dirección de correo electrónico, así como cualquier cambio de la misma. 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 cumpli-

miento 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, 1769 y 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, igualmente modificada por la Orden de 8 de marzo de 1999, 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 asimilarse 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 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 Nego-

ciadora 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 2020

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

Estas tablas salariales están elaboradas con el IPC previsto del 0,8%, último dato conocido. Si el INE declarara otro porcentaje diferente como definitivo, las presentes tablas sufrirán la variación correspondiente hasta dicho tipo definitivo.

Grupo profes.	Puesto	Salario anual
GRUPO 0	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CAJAS</li> <li>• REPOSICIÓN</li> <li>• ALMACÉN</li> <li>• CHARCUTERÍA</li> <li>• CARNICERÍA</li> <li>• CAFETERÍA</li> <li>• COCINA</li> </ul>	12.701
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CAJAS</li> <li>• REPOSICIÓN</li> <li>• CHARCUTERÍA</li> <li>• CARNICERÍA</li> <li>• VENTA ASISTIDA</li> <li>• PREPARACIÓN NOTA PEDIDO</li> <li>• RECEPCIÓN MERCANCÍA</li> <li>• MANTENIMIENTO TÉCNICO</li> <li>• ADMINISTRACIÓN</li> <li>• INFORMACIÓN</li> <li>• ESTÉTICA</li> <li>• LIMPIEZA</li> <li>• REPARTO</li> <li>• CAFETERÍA</li> <li>• COCINA</li> </ul>	12.701
GRUPO 1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• REPOSICIÓN</li> <li>• CAJAS</li> <li>• CHARCUTERÍA</li> <li>• CARNICERÍA</li> <li>• VENTA ASISTIDA</li> <li>• PREPARACIÓN NOTA PEDIDO</li> <li>• RECEPCIÓN MERCANCÍA</li> <li>• CARRETIILLAS ALMACÉN</li> <li>• CONDUCTOR CAMIÓN</li> <li>• MANTENIMIENTO TÉCNICO</li> <li>• ADMINISTRACIÓN</li> <li>• INFORMACIÓN</li> <li>• ESTÉTICA</li> <li>• LIMPIEZA</li> <li>• REPARTO</li> <li>• CAFETERÍA</li> <li>• COCINA</li> </ul>	14.692
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CONTROL SECCIÓN CAJAS</li> <li>• CONTROL SECCIÓN VENTA ASISTIDA</li> <li>• CONTROL SECCIÓN CAFETERÍA</li> <li>• CONTROL ÁREA ESPECÍFICA DE TIENDA</li> <li>• CONTROL MANTENIMIENTO TÉCNICO</li> <li>• 2º CONTROL CENTRO</li> <li>• CONTROL COCINA</li> <li>• ADMINISTRACIÓN CUALIFICADA</li> <li>• CONTROL ÁREA RECEPCIÓN ALMACÉN</li> <li>• CONTROL ÁREA ESTÉTICA</li> </ul>	17.261
GRUPO 2	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CONTROL CENTRO DE TRABAJO</li> <li>• COORDINADOR MANTENIM. TÉCNICO</li> <li>• CONTROL ÁREA ADMINISTRACIÓN</li> <li>• CONTROL SECCIÓN COCINA</li> </ul>	20.096
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• CONTROL SECCIÓN COCINA</li> </ul>	

#### 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 más 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 instauración de nuevos objetivos con estrategias concretas para el futuro.

Hay varias firmas ilegibles.