

II CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DEZA CALIDAD, S.A.

Artículo 1. Ámbito funcional, personal y territorial.

El presente convenio colectivo, regula las condiciones de trabajo de la totalidad del personal que presta sus servicios para los centros de trabajo de la entidad Deza Calidad, S.A., que tiene enclavados en Córdoba, siendo su ámbito provincial.

Artículo 2. Ámbito temporal.

La vigencia del presente convenio será de cuatro años, desde el 1 de enero de 2008, hasta el día 31 de diciembre de 2011. Las tablas salariales que se incorporan como anexo al presente, lo son con referencia al ejercicio 2008. Para los ejercicios 2009, 2010 y 2011, serán actualizadas, mediante la aplicación a los salarios vigentes, el IPC del ejercicio precedente, a fin de garantizar al trabajador el poder adquisitivo de sus salarios.

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, aplicándose para la actualización de sus salarios el IPC, del procedimiento descrito en el párrafo anterior.

Artículo 3. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo, 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 (E.T.), y con exclusión absoluta de los contenidos del presente Convenio.

Artículo 4. Organización del trabajo.

La organización práctica del trabajo, 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.

Artículo 5. Clasificación profesional.

Se establecen con carácter general para el personal sujeto por el presente Convenio Colectivo, seis grupos profesionales, en el que se engloban las diferencias categorías profesionales, que a su vez se determinaran por las exigencias profesionales, la formación y la preparación por el desarrollo de sus cometidos específicos.



Grupo I. (Gerentes y Directivos)

Alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad. Participan en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en un determinado campo y establecen las normas y estrategias de la empresa. Coordina, planifica y dirige las funciones realizadas por los colaboradores a su cargo.

Grupo II. (Jefes y Encargados)

Realizan con alto grado de autonomía actividades complejas con objetivos definidos y concretos, pudiendo partir de directrices muy amplias sobre uno o más sectores de la Empresa, cumpliendo las instrucciones de la empresa, en cuando a la planificación, y coordinación de sus principios y estrategias. Tienen personal a su cargo.

Grupo III. (Oficiales)

Ejecutan su trabajo bajo instrucciones concretas con dependencia jerárquica y funcional, pero necesitando conocimientos profesionales para su correcta ejecución, así como la experiencia profesional que garantice el adecuado desarrollo de sus cometidos.

Grupo IV. (Auxiliares)

Personal cualificado, con dependencia jerárquica y funcional absoluta, bajo la supervisión y tutela de los profesionales que con los suficientes conocimientos profesionales desarrollan y ejecutan los trabajos encomendados.

Grupo V. (Asistentes o aspirantes)

Ejecutan su trabajo bajo instrucciones concretas con dependencia jerárquica y funcional total. Las funciones pueden implicar incomodidad temporal o esfuerzo físico. Necesitan el apoyo permanente de una persona para realizar su trabajo. La permanencia máxima en esta categoría es de 3 meses.

Grupo VI. (Formación y Aprendices)

Se incorporan a la empresa para adquirir los conocimientos y la experiencia necesaria que garanticen paulatinamente el desarrollo cualificado de sus cometidos.

Dentro de cada grupo profesional, se determinará la vinculación laboral del trabajador, en función a su capacidad y cualificación profesional, atendiendo a los grados de primera, segunda, auxiliares, ayudantes, aspirantes, y de formación, y ello como se indica mediante la supervisión específica en su caso de sus inmediatos superiores.





Artículo 6. Jornada Laboral.

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

La distribución de la jornada se efectuará por la dirección de la empresa, pudiéndose concentrar los periodos 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 de distribuirá de Lunes a Domingos, respetándose siempre la jornada máxima anual establecida y los descansos legalmente fijados.

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

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

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

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

Cuando se establezcan en los establecimientos jornada, que así lo requiera, a fin de cubrir las necesarias garantías para su apertura, se establecerán turnos rotativos, que incluirán en su caso la apertura en festivos, siempre garantizando los descansos legales fijados al efecto.

Artículo 7. Vacaciones.

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





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

Artículo 8. Licencias Retribuidas.

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

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Tres días naturales en los días de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, y ello con independencia de los regulados legalmente por los poderes públicos como licencia a cargo del Instituto Nacional de la Seguridad Social.
- c) Tres días naturales en caso de enfermedad grave diagnosticada, por facultativo, o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, la licencia será de cinco días.
- d) Un día por traslado del domicilio habitual.
- e) El tiempo imprescindible por necesidad de atender asuntos propios que no admitan demora, demostrada la indudable necesidad, y sin que puedan acumularse a otros días de descansos o vacaciones y con el límite de tres días al año.
- f) Un día por matrimonio de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- g) Las horas precisas para asegurar la concurrencia a exámenes finales de los trabajadores, cuando éstos cursen estudios de carácter oficial o académico, debiendo aportar la justificación que avale su solicitud.

Artículo 9. Traslados y desplazamientos.

La dirección de la empresa, podrá establecer el traslado de trabajadores de un centro de trabajo a otro. En los supuestos de traslados o desplazamientos a centros ubicados en localidades distintas a la de asignación habitual del trabajador, los gastos de transporte y desplazamiento previa justificación, serán abonados por la empresa.

Artículo 10. Movilidad funcional.

Sin menoscabo del respeto a la dignidad del trabajador, y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, se faculta el ejercicio de la movilidad funcional a la empresa.





Al trabajador que efectuara labores de un grupo o categoría profesional inferior, habrá que reconocerle las retribuciones económicas que viniera percibiendo, y ello salvo acuerdo expreso de modificación de categoría profesional.

En el supuesto de desarrollo de trabajos de categoría superior, la empresa deberá abonar el salario correspondiente a la misma, efectuándose reconocimiento de la categoría desarrollada en el supuesto de que los trabajos se prolongarán durante un periodo superior a los 12 meses.

Artículo 11. Conceptos retributivos.

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

Artículo 12. Salario Base.

Será el que corresponda a cada trabajador afectado por el presente Convenio, en función a su encuadramiento a grupo y categoría profesional según la descripción fijada en el presente convenio colectivo, definidos en la tabla, que se incorpora como anexo I.

Artículo 13. Complementos Salariales.

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al Salario Base por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador y su adscripción a un grupo profesional. Los complementos salariales se ajustaran, principalmente a alguna de las siguientes modalidades;

A) Personales. En la medida en que 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. Consistente en las cantidades que percibe 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 un área de la misma.

Artículo 14. Complemento personal de antigüedad.

Desaparecido el incremento por antigüedad los porcentajes de antigüedad e importes ya devengados, fueron consolidados con efecto 1 de enero de 2005, denominándose a partir de la citada fecha como plus de Antigüedad.

Artículo 15. Plus de Calidad.



El plus de calidad prima, tanto la productividad como la atención dispensada, así como la pulcritud en el desarrollo de los trabajos, y consiste en un incentivo, de carácter mensual a abonar a los trabajadores adscritos a los departamentos que al efecto seguidamente se definen, basados como se indican, tanto en la pulcritud y atención, como en la productividad, bien entendido que no será acumulable, y que no se podrá considerar como retribución fija de la empresa, no siendo abonable en las situaciones de baja por IT, ni en periodo de vacaciones. Tampoco como se indica, tendrá efecto en importe en el cálculo de las gratificaciones extraordinarias.

El reconocimiento y abono del presente plus, quedará supeditado igualmente a que la falta de incidencias durante el mes objeto de liquidación, tanto por informe de incidente, amonestación, sanción o queja, tanto de sus superiores como del personal o cliente atendido, remitiéndose para su control por la Dirección de la empresa, copia del parte o informe al Comité de Empresa.

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

Descripción plus de calidad por grupo o sección:

Grupo o Sección	Formula (Resultado en Euros)
Responsable Tienda	0.05% de la venta por mejora en la productividad (venta por trabajador), de su centro de trabajo con respecto a igual periodo año anterior. Caso de que existan en un centro de trabajo, dos o más responsables de tienda el plus resultado de la aplicación de esta fórmula será distribuido proporcionalmente entre ellos.
Preparadores Pedidos Dependientes	(Número díasx1.25)(Número de errores)x6 0.01 % de la venta, por ratios de venta y clientes superiores a la media.
Responsable sección Perfumería asistida	1% calculando sobre el importe de la venta. Caso de que existan en un centro de trabajo, dos o más responsables de la sección, el plus resultado de la aplicación de esta fórmula será distribuida proporcionalmente entre ellos.
Responsable sección Cafetería (de acceso independiente)	1% calculado sobre el importe de la venta, supeditado su aplicación, a que en cada uno de los meses de su generación, se produjera incremento respecto a la media calculada sobre los doce meses inmediatamente anteriores.
Cajeras	0.15% de la venta realizada (valor absoluto de descuadres negativos) ² *valor descuadres positivos). Por ratios de clientes atendidos por hora superiores a 1.50 (venta/cliente0.81).
Reponedores	1 por cada uno de los errores detectados en los pedidos servidos al centro por los preparadores de almacén.



Empleados cámaras
frigoríficas

Todo el personal adscrito al trabajo desarrollado en cámaras frigoríficas percibirá en concepto de plus de calidad la cifra de 90€ mensuales que serán prorrateados en función al tiempo de trabajo y a la duración de su jornada.

Artículo 16. Gratificaciones extraordinarias.

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

Artículo 17. Periodo de prueba.

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

De seis meses para los trabajadores incluidos en el Grupo I

De seis meses para los trabajadores incluidos en el Grupo II

De dos meses para los trabajadores incluidos en el Grupo III

De dos meses para los trabajadores incluidos en el Grupo IV

De treinta días para los trabajadores incluidos en el Grupo V

De treinta días para los trabajadores incluidos en el Grupo VI

Artículo 18. Resolución unilateral de contrato.

El personal comprendido en 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 descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario de un día por cada fecha de retraso en el aviso.

Artículo 19. Modalidad de contratación.

A. Contrato de Formación. Los contratos de formación se regirán por la normativa vigente en cada momento.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, se podrá celebrar con mayores de 16 años y menores de 21.





La duración de este tipo de contrato será de 24 meses como máximo y de 6 meses como mínimo, no obstante si el contrato no hubiera alcanzado su duración máxima las partes podrán acordar prórroga del mismo no superando en ningún caso el límite máximo de 24 meses establecido.

El tiempo dedicado a formación teórica, será al menos del 15% de la jornada y como máximo del 30% de la misma, especificándose en el contrato el horario de dicha formación, pudiéndose acumular en periodos cuando así se determine.

La retribución a satisfacer a los trabajadores contratados bajo esta modalidad está en función a la jornada realmente desarrollada, esto, deduciendo el periodo de formación teórica fijado.

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 su prórroga sin superar el tope máximo permitido.

Se establece un periodo de prueba de 30 días.

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.

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

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

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

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





Artículo 20. Incapacidad temporal.

En los supuestos de baja por incapacidad temporal, previa justificación de la misma, expedida por el facultativo que le asista, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones, consistentes en salario base, antigüedad consolidada, y gratificaciones extraordinarias, desde el primer día de la baja, y hasta el límite de dieciocho mensualidades, siempre y cuando se trate de trabajadores con cotizaciones superiores a los 180 días en los cinco años anteriores a la fecha de la baja y cuando el absentismo del trabajador afectado no haya superado 20 días, bien de forma continuada, bien acumulados, en los doce meses anteriores. En este sentido, no computarán como absentismo las bajas por maternidad, aquellas que requieran hospitalización, o las generadas por accidente de trabajo, y ello, salvo que quede acreditado que el mismo acaeció por negligencia grave imputable al trabajador.

En los supuestos, en los que la baja del trabajador, sea consecuencia de actuaciones, derivadas de negligencias graves e irresponsables, no se procederá al complemento de las prestaciones devengadas, conforme se reseña en el desarrollo del presente artículo.

Artículo 21. 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 22. 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, no sea preceptivo por número la elección de delegado de prevención, será nombrado por la empresa, encargado, como abanderado de prevención.

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

Artículo 23. Prendas de trabajo.

A los trabajadores que procedan, se les entregará dos uniformes u otras prendas de trabajo en el momento de su incorporación y 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, deberá devolver a la empresa los uniformes que el momento del cese estuvieran en su poder.

Artículo 24. 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 que fije como premisa, la obligación de respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, se deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, reconociéndose no obstante por partes, la actual situación de la empresa, en la que ya como premisa existe una total y absoluta integración efectiva entre hombres y mujeres.

Artículo 25. 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 ínter centro, 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 inter centros, su número, y su





régimen se estará a lo establecido en cada momento por la legislación vigente.

El Comité ínter centros 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 vinculadas para la totalidad de los trabajadores.

Artículo 26. Garantías.

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

Artículo 27. Normas de conducta.

Considerando que el OBJETIVO final de Deza Calidad, S.A., junto a la comercialización de sus productos, es el servicio y la atención al cliente, deben fijarse normas que, aún siendo elementales, deben garantizarse mediante la incorporación al presente, 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 esta 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.

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.

- No piercings, tatuajes y escarificaciones visibles.
- No mascar chicles.

Artículo 28. 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. 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 se deriven por la función especial del trabajo graves perjuicios para la empresa, en cuyo caso se calificará de grave o muy grave.
2. El abandono del trabajo sin causa justificada, aún cuando sea por breve tiempo. Si como consecuencia del mismo, se originase perjuicio grave a la empresa o a algún trabajador, esta faltase podrá considerar como grave o muy grave.
3. No comunicar a la empresa, cambios de domicilio.
4. Pequeños descuidos en la conservación de los géneros.
5. No atender al público con la diligencia debida.
6. Faltar un día al trabajo sin la debida autorización, o causa justificada.
7. Las simples discusiones con otros trabajadores dentro de la empresa, siempre que no sean en presencia del público.
8. Incumplimiento de las normas establecidas en el artículo 27 del presente Convenio.

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.

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 el Planes Generales de Higiene. Cuando por tal motivo se pudieran causar perjuicios a la salud de los clientes o demás compañeros, o situaciones que dañen la imagen de la empresa, o crear salvedades o expedientes sancionadores, aún con posterior sobreseimiento, se calificara como falta muy grave.

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

9. Entregarse a juegos o distracciones, cualesquiera que sean, durante la jornada laboral.

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

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.

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.

4. Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

5. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados a la empresa.



6. Los malos tratos de palabra u obra, o abuso de autoridad, falta de respeto y consideración a los jefes o familiares, así como a los compañeros de trabajo y al público en general.
7. Originar frecuentes riñas con los compañeros de trabajo, sea o no en presencia del público.
8. No atender al público con la corrección y diligencia debida, o faltando notoriamente al respeto y a la consideración.
9. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole, que pueda afectar al proceso productivo e imagen de la empresa.
10. La embriaguez o drogodependencia manifestada en jornada laboral y en su puesto de trabajo, o fuera del mismo, siempre que en este último caso se vistiese el uniforme de la empresa.
11. La disminución continuada y voluntaria en el desempeño de su trabajo, comparándolo con la media de los trabajadores que realicen el mismo trabajo, así como llevar una mala gestión de la sección de forma que baje el índice de ventas o productividad.
12. Simular la presencia de otro trabajador, por cualquier medio de los usuales, para verificar la presencia de trabajadores en la empresa.
13. No utilizar los medios de protección de seguridad o salud, o no cumplir las medidas establecidas en este ámbito.
14. La reincidencia de falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa en un periodo de seis meses, desde que se produjo la primera.

Artículo 29. 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 Ínter centros, al Comité de Empresa, o al Delegado de Personal del centro, y ello salvo lo expresamente establecido, para la apertura y tramitación de expedientes contradictorios.

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

A. Por Faltas Leves.





Amonestación verbal.

Amonestación escrita.

Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días.

B. Por Faltas Graves.

Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 15 días.

C. Por Faltas Muy Graves.

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

Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días

Despido.

Artículo 30. 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 veinte 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 31. Comisión Mixta.

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

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

Anexo I. Tabla Salarial

Categoría	Salario Anual	Grupo
Titul. Grado Medio	16.821.15	Grupo I
Titul. Grado Superior	18.407.85	Grupo I
Director	19.465.20	Grupo I
Responsable de centro de 2º	15.868.35	Grupo II
Coordinador Cajas 1ª	16.417.80	Grupo II



Coordinador Grupo 1ª	16.417.80	Grupo II
Coordinador Oficinas varios 1ª	16.417.80	Grupo II
Responsable de centro de 1ª	16.821.15	Grupo II
Jefe de Admón.	17.139.00	Grupo II
Encargado General	18.003.30	Grupo II
Ayudante Administración 1ª	13.356.90	Grupo III
Conductor de 2ª	13.356.90	Grupo III
Técnico Oficinas varios 1ª	14.558.40	Grupo III
Técnico Sección 1ª	14.558.40	Grupo III
Conductor de 1ª	15.235.50	Grupo III
Coordinador Grupo 2ª	15.235.50	Grupo III
Coordinador oficinas varios 2ª	15.235.50	Grupo III
Coordinador Cajas 2ª	15.605.25	Grupo III
Asistente de Caja 2ª	12.967.50	Grupo IV
Auxiliar de almacén/reposición 2ª	12.967.50	Grupo IV
Auxiliar de mostrador 2ª	12.967.50	Grupo IV
Ayudante Administración 2ª	12.967.50	Grupo IV
Ayudante de oficinas varios de 2ª	12.967.50	Grupo IV
Camarero de barra 2ª	12.967.50	Grupo IV
Cocinero de 2ª	12.967.50	Grupo IV
Asistente de Cajas 1ª	13.356.30	Grupo IV
Auxiliar de almacén/reposición 1ª	13.356.30	Grupo IV
Auxiliar de mostrador 1ª	13.356.30	Grupo IV
Ayudante de oficinas varios 1ª	13.356.30	Grupo IV
Camarero de barra 1ª	13.356.30	Grupo IV
Cocinero de 1ª	13.356.30	Grupo IV
Técnico Oficinas varios 2ª	14.265.90	Grupo IV
Técnico Sección 2ª	14.265.90	Grupo IV
Aspirante	12.254.10	Grupo V
Formación 1º Año	10.684.95	Grupo VI
Formación 2º Año	12.021.45	Grupo VI

SEGUNDO. A los efectos de fomentar la contratación indefinida, serán de aplicación, en este convenio todas aquellas normas de incentivación de la contratación indefinida, y muy especialmente la contenida en la Ley 12/2001, de 9 de julio, y el Real Decreto 5/2001.

TERCERO. 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.

CUARTO. Facultar expresamente al presidente de la Comisión Negociadora Don Cristóbal Crespo Casado, a fin de que efectúe la aportación de la documentación pertinente para la legalización, inscripción y registro del Convenio Colectivo de Empresa formalizado.

Y sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión, 10,15 horas del día indicado,





Andalucía

Deza Calidad S.A.

BOP , 23 de septiembre del 2008

Página 17 de 17

así mismo en el lugar descrito, firmando todos los asistentes en prueba de conformidad con lo expresado en la presente acta.

