

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

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito con fecha 23 de enero de 2012, por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa Deza Calidad, S.A., con vigencia desde el día 1 de enero de 2012 hasta el día 31 de diciembre de 2013, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto del Presidente de la Junta de Andalucía 14/2010, de 22 de marzo, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 136/2010, de 13 de abril, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo.

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 Provincial de Empleo de la Junta de Andalucía, Antonio Fernández Ramírez.

En la ciudad de Córdoba, siendo las 9"30 horas del día 23 de enero de 2012, en los locales de la entidad Deza Calidad, S.A., sito en Polígono Quemadas, nave 116 de Córdoba, se reúnen los señores reseñados a continuación, todos ellos componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa Deza Calidad, S.A., para tratar de todo lo referente al citado Convenio de Empresa.

Asistentes:

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

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

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

acuerdos:

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

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

Artículo 1. Ámbito Funcional, Personal y Territorial

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

Artículo 2. Ámbito temporal vigencia y duración

La vigencia del presente convenio será de dos años: desde el 1 de enero de 2012, hasta el día 31 de diciembre de 2013.

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 3. Revisión Salarial y Acuerdo de Competitividad

Para la revisión salarial, se tendrán en cuenta las tablas salariales, la cifra de ventas, los gastos de personal y el IPC.

Las tablas salariales que se aplicarán en el 2012 son las que se establecen en el Anexo I.

Para su mejor comprensión, sirva de ejemplo el procedimiento empleado para el ejercicio 2011.

Una vez cerrado el año 2011, y conocido el IPC de ese año, si la aplicación del IPC a la masa salarial del año 2011, hace que el porcentaje que esta masa salarial representa sobre la cifra de ventas del ejercicio 2011 no supere el 12,75%, las tablas salariales para el ejercicio 2012 se actualizarán, mediante la aplicación a los salarios vigentes, del IPC del ejercicio 2011. 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 2011, esta superase el 12,75% sobre el valor de 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 manifestar que el referido ratio del 12,75% ha sido tomado de las comparaciones entre las principales empresas del sector, en tanto en cuanto supone el punto de inflexión y riesgo sobre el binomio crecimiento-mantenimiento empresarial, siendo aceptado por ambas partes, a la fecha de la firma del presente, como un preciso dato de referencia.

Artículo 4. Vinculación a la Totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo, 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 prevalecerá frente a cualquier otro de carácter sectorial, provincial, autonómico o nacional que pudiera publicarse, tomando como referencia para tal afirmación la nueva redacción del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores dado por el artículo 1 del Real Decreto- Ley.

Artículo 5. 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 6. Clasificación Profesional

Se establecen con carácter general para el personal sujeto por el presente Convenio Colectivo, seis grupos profesionales, en los 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 y que quedan enumeradas en el Anexo I.

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 recibidas, en cuanto 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. Necesitan el apoyo permanente de una persona para realizar su trabajo. La permanencia máxima en esta categoría es de 12 meses.

Grupo VI.- (Formación - Aprendices)

Es el personal que cumple los requisitos exigidos en nuestra legislación para poder suscribir un contrato de formación-aprendizaje, y 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 su 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 7. Jornada Laboral





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

La distribución de la jornada se efectuará por la dirección de la empresa, pudiéndose concentrar los 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 tiempo trabajado, bien con el abono de una cantidad incrementada en un 25% sobre el valor de la hora ordinaria.

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

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

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

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

Artículo 8. Trabajo Nocturno

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

El trabajo nocturno tendrá una retribución específica que se denomina Plus de





Nocturnidad que, con carácter general, se cuantifica en la cantidad de 1,40 euros brutos por cada hora nocturna trabajada.

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

Artículo 9. Vacaciones

Los trabajadores disfrutarán de un 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.

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 ó modificado su periodo vacacional, tendrán nuevo derecho de elección preferente, a aquellos que hubieren sido sustituidos, que deberán relegar su derecho a la conclusión del periodo vacacional general.

Artículo 10. Licencias Retribuidas

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 11. 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 12. Movilidad Funcional

Por seguridad en el empleo, y con el fin de permanecer en la empresa, el trabajador que desempeñando trabajos de su categoría profesional, bien por una bajada de productividad, bien por motivos de horarios, jornadas, turnos, etc., no desarrolle correctamente su trabajo, o no se encuentre satisfecho con el mismo, podrá solicitar una modificación de categoría, pasando a una inferior adecuada a sus necesidades y preferencias, cobrando el salario de esta nueva categoría.

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

En el supuesto de desarrollo de trabajos de categoría superior, la empresa deberá abonar el salario correspondiente a la misma.

Artículo 13. Conceptos Retributivos

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

Artículo 14. Salario Base

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



Artículo 15. Complementos Salariales

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

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

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

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

Artículo 16. Complemento Personal de Antigüedad

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 17. Plus de Calidad

El plus de calidad prima, tanto la productividad como la atención dispensada, así como la pulcritud en el desarrollo de los trabajos, 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 indica, 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, afectará al importe de las gratificaciones extraordinarias.

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

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



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

Descripción plus de calidad por grupo o sección:

Grupo o Sección.- Fórmula (Resultado en euros)

Responsable Tienda: 0.05 % de la venta, por mejora en la productividad (venta por trabajador), de su centro de trabajo con respecto a igual periodo del año anterior. Caso de que existan en un centro de trabajo, dos o más responsables de tienda, el plus resultado de la aplicación de esta fórmula será distribuido proporcionalmente entre ellos.

Preparadores Pedidos: (Número días) - (Número de errores) x 9.

Dependientes: 0.01% de la venta, por ratios de venta y clientes atendidos por días superiores a -5 (vta/cliente) + 110.

Responsable sección Perfumería asistida: 1% calculado 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 distribuido proporcionalmente entre ellos.

Responsable sección Cafetería (de acceso independiente): 1% calculado sobre el importe de la venta, supeditando 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: Importe: 0.15% de la venta realizada - (valor absoluto de descuadres negativos) - (2* valor descuadres positivos), Por ratios de clientes atendidos por hora superiores a 340,88* (venta/cliente) ^-0,538.

Reponedores: 2 € 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.

Reparto a domicilio: 2.000 € semestrales al conductor. De la bolsa de los 2.000 € se deducen todos los incidentes que tenga el vehículo que conduce, como revisiones, reparaciones por accidentes, etc.

La Dirección de la empresa podrá decidir, para el abono mensual del referido Plus



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

Artículo 18. Gratificaciones Extraordinarias

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

Artículo 19. Periodo de Prueba

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

De seis meses para los trabajadores incluidos en el Grupo I.

De seis meses para los trabajadores incluidos en el Grupo II.

De seis meses para los trabajadores incluidos en el Grupo III.

De seis meses para los trabajadores incluidos en el Grupo IV.

De dos meses para los trabajadores incluidos en el Grupo V.

De dos meses para los trabajadores incluidos en el Grupo VI.

Artículo 20. Resolución Unilateral del Contrato

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

Artículo 21. Modalidad de Contratación

A.- Contrato para la Formación y el Aprendizaje.- Ante la nueva legislación al respecto, se acuerda que tal sistema de contratación deberá atemperarse a lo

que así se disponga legislativamente, si bien su duración mínima continuará siendo de seis meses, dadas las peculiares características de los trabajos a desempeñar y de los requerimientos formativos necesarios.

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. El salario de los trabajos contratados será del 80% de la categoría para el primer año de vigencia del mismo y del 90% de la categoría para el segundo año del contrato.

C.- Contrato eventual por circunstancia de la producción.- La duración máxima de esta modalidad de contratación será de 12 meses dentro de un periodo de 18 meses, cuando el contrato se suscriba con el mismo trabajador. Se incluyen en esta clasificación los contratos efectuados para suplir a personal destinado a formación propia o de empleados de nueva incorporación, así como la sustitución de personal destinado temporalmente de refuerzo en otro centro de trabajo.

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

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

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

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

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

En general esta modalidad contractual se podrá efectuar para las sustituciones referidas a los supuestos previstos en los artículos 37, 38, 40,4, 45, 46.3 y 46.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22. Subsidio de Incapacidad Temporal

En los supuestos de baja por incapacidad temporal, previa justificación de la misma, expedida por el facultativo que le asista, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones, consistentes en salario base, antigüedad consolidada, y gratificaciones extraordinarias, desde el primer día de la baja, y hasta el límite de 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 23. Seguro Colectivo

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

Artículo 24. Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral

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

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

- 1.- En aquellos centros donde se haya elegido delegado de personal, será delegado de prevención el más votado y, en el supuesto de renuncia el que inmediatamente le siga.
- 2.- En aquellos centros donde se haya constituido Comité de Empresa propio, el Delegado de Prevención, será designado por votación realizada por los miembros del comité.



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

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

Artículo 25. Prendas de Trabajo

A los trabajadores que proceda, 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 26. Plan de Igualdad

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

Artículo 27. 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 28. Garantías

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

Artículo 29. Normas de Conducta

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

Entre ellas, merece especial atención, la necesaria higiene, tanto en la imagen personal como en el vestuario empleado, 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.

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





Artículo 30. 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 falta se 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 29 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 los Planes Generales de Higiene. Cuando por tal motivo se pudieran causar perjuicios a la salud de los clientes o demás compañeros, o situaciones que dañen la imagen de la empresa, o crear salvedades o expedientes sancionadores, aún con posterior sobreseimiento, se calificara como falta muy grave.

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

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

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 31. 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 32. 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 33. Comisión Mixta

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

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

Artículo 34. Jornada Reducida por Custodia de Hijos

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

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



referencia.

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

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

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

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

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

Artículo 35. Edad de Jubilación

De acuerdo con lo dispuesto en la Disposición adicional trigésima sexta de la Ley 27/2011, de 1 de Agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social, se acuerda establecer la siguiente cláusula:

Aquellos trabajadores que hayan cumplido la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, deberán cursar la oportuna y pertinente solicitud de Jubilación ante el INSS., posibilitando la extinción de su contrato de trabajo.

Tal medida queda vinculada a la mejora de la política de empleo general en la empresa, que acentuará las medidas necesaria para aumentar la ratio de contratos indefinidos, posibilitando la sustitución del trabajador jubilado por otro con un contrato indefinido.

Disposición Adicional Primera

1º.- Fomento de la Contratación Indefinida. De conformidad con lo dispuesto en el apartado 2.b) de la Disposición Adicional 1ª de la Ley 63/1997, de 26 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, anteriormente suscritos o que se formalicen durante la vigencia del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, podrán convertirse en la modalidad de «Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida», previsto en dicha disposición. El Régimen Jurídico del Contrato resultante de la conversión y los derechos y obligaciones que de él se deriven, se regirán por lo dispuesto en la Disposición Adicional 1ª de la indicada Ley 63/1997, de 26 de diciembre y demás normas de aplicación.

2º.- 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, de la Consejería de Trabajo e Industria de la Junta de Andalucía, desarrollado por la Orden de 30 de septiembre de 1997.

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 el Decreto y Orden anteriormente mencionado.

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 el Decreto 199/1997, de 29 de julio, desarrollado por la Orden de la Consejería de Trabajo e Industria de 30 de septiembre de 1997.

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 Decreto 199/1997 y la Orden de la Consejería de Trabajo e Industria de 30 de septiembre de 1997.

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

legales de los trabajadores.

Disposición Adicional Segunda

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

Disposición Adicional Tercera

Se faculta, expresamente, al presidente de la Comisión Negociadora Don Cristóbal Crespo Casado, a fin de que efectúe la aportación de la documentación pertinente para le 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 ó específica, aplicable.

ANEXO I.- Tabla Salarial

CATEGORIA	2012	GRUPO
Director	20.984,25	Grupo I
Titulado Grado Superior	19.844,38	Grupo I
Titulado Grado Medio	18.133,98	Grupo I
Encargado General	19.408,30	Grupo II
Jefe admnistración	18.476,62	Grupo II
Responsable Centro 1ª	18.133,98	Grupo II
Coordinador de Cajas 1ª	17.699,12	Grupo II
Coordinador Grupo 1ª	17.699,12	Grupo II
Responsable Centro 2ª	17.106,77	Grupo II
Coordinador Oficinos Varios1ª	17.699,12	Grupo II
Coordinador Cajas 2ª	16.823,15	Grupo III
Conductor 1ª	16.424,45	Grupo III
Coordinador Grupo 2ª	16.424,45	Grupo III
Coordinador Oficinos Varios 2ª	16.424,45	Grupo III
Técnico Oficinos Varios 1ª	15.694,53	Grupo III
Técnico Sección 1ª	15.694,53	Grupo III
Conductor 2ª	14.399,27	Grupo III
Ayudante Administración 1ª	14.399,27	Grupo III
Técnico Oficinos Varios 2ª	15.379,24	Grupo IV
Técnico Sección 2ª	15.379,24	Grupo IV
Asistente Cajas 1ª	14.398,58	Grupo IV
Auxiliar Almacén 1ª	14.398,58	Grupo IV
Auxiliar Reposición1ª	14.398,58	Grupo IV
Auxiliar Mostrador 1ª	14.398,58	Grupo IV



Ayudante Oficios Varios 1ª	14.398,58	Grupo IV
Camarero Barra 1ª	14.398,58	Grupo IV
Cocinero de 1ª	14.398,58	Grupo IV
Asistente Cajas 2ª	13.979,46	Grupo IV
Auxiliar Almacén 2ª	13.979,46	Grupo IV
Auxiliar Reposición 2ª	13.979,46	Grupo IV
Auxiliar Mostrador 2ª	13.979,46	Grupo IV
Ayudante Administración 2ª	13.979,46	Grupo IV
Ayudante Oficios Varios 2ª	13.979,46	Grupo IV
Camarero Barra 2ª	13.979,46	Grupo V
Cocinero de 2ª	13.979,46	Grupo VI
Aspirante	13.210,44	Grupo VI
Formación 2 año Deza	12.959,69	Grupo VI
Formación 1 año Deza	11.518,90	Grupo VI
Aspirante Esteticista	10.589,05	Grupo V
Resp. Seccion Belleza	12.056,21	Grupo II
Esteticista	11.826,57	Grupo III
Ayudante Esteticista	11.635,20	Grupo IV

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 2.008, a tenor de lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2.007, 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 3/2.007, al tratarse de una empresa de mas de doscientos cincuenta trabajadores.

Por ello con el reconocimiento a la igualdad en el trabajo y a la no discriminación en el acceso al empleo, se elaboró, previo diagnóstico, el presente Plan de Igualdad, entendiéndose 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 2.008, 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 muges 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 ó 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.

