

## **CONVENIO COLECTIVO C.E.E. FINCA "EL RÍO", S.A. 2004-2006.**

Código de Convenio: 14-0167-2.

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito con fecha 13 de febrero de 2004, por la representación legal de la empresa "C.E.E. Finca El Río, S.A." y sus trabajadores, con vigencia desde el día 1 de enero de 2004 hasta el día 31 de diciembre de 2006, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios 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 6/2000, de 28 de abril, sobre reestructuración de Consejerías y el Decreto 244/2000, de 31 de mayo, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico,

### **Acuerda.**

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro correspondiente y su remisión para su depósito al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación, con comunicación de ambos extremos a la Comisión Negociadora.

Segundo. Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Córdoba, 27 de enero de 2004. El Delegado Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico, Andrés Luque García.

### **Acta única.**

En Finca "El Río", sita en Ctra. Peraleda del Zaucejo a Granja de Torrehermosa, km. 4'8 (Granja de Torrehermosa), a las 12'00 horas del día 13 de febrero de 2004 en los locales de la misma, se reúnen:

- Representación empresarial: Don Antonio Real García.
- Representación social: Don Antonio Celestino Lombardo Cerrato (Delegado de Personal de CC.OO.) y don José Diéguez Prieto (Asesor de CC.OO.).

Todos ellos componentes de la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo Empresarial, para la Empresa C.E.E. Finca "El Río", .A., para tratar todo lo referente al citado Convenio Colectivo.

Abierta la sesión, en la que actúa como moderador don Antonio Real García y como Secretario don Antonio Celestino Lombardo Cerrato, reconociéndose las





partes plena capacidad para este acto y tras un largo debate, se toman por unanimidad los siguientes acuerdos:

a) Aprobar el texto del Convenio Colectivo Sindical, para todos los trabajadores de la empresa, conforme al articulado que se indica en el anexo.

b) Aprobar de igual manera, la tabla salarial vigente para el año 2004 que junto con el citado Convenio, forman un documento único.

c) Remitir la presente acta y sus anexos, así como la documentación que proceda a la Autoridad Laboral, a los efectos legales pertinentes y solicitar de la misma realice los trámites oportunos para la publicación del Convenio que se acompaña en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia de Córdoba.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se da por concluida la reunión, siendo las horas del día arriba indicado.

Hay varias firmas.

### **CONVENIO COLECTIVO C.E.E. FINCA "EL RÍO", S.A. 2004-2006.**

En Finca "El Río", sita en Ctra. Peraleda del Zaucejo a Granja de Torrehermosa, km. 4'8 (Granja de Torrehermosa), a las 12'00 horas del día 13 de febrero de 2004, en los locales de la misma, se reúnen:

- Representación empresarial: Don Antonio Real García.

- Representación social: Don Antonio Celestino Lombardo Cerrato (Delegado de Personal de CC.OO.) y don José Diéguez Prieto (Asesor de CC.OO.).

Todos ellos componentes de la Comisión Deliberadora del Convenio Colectivo Empresarial, para la Empresa C.E.E. Finca "El Río", S.A., para tratar todo lo referente al citado Convenio Colectivo.

Abierta la sesión, reconociéndose las partes plena capacidad para otorgar este acto y tras un largo debate, se toman los siguientes acuerdos:

1. Aprobar el texto del Convenio Colectivo Empresarial con arreglo al siguiente articulado:

#### **Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la empresa C.E.E. Finca "El Río", S.A. y los trabajadores de ésta, tanto fijos, eventuales, temporeros u otras contrataciones laborales, conforme a lo previsto en la legislación vigente.

Quedan formalmente excluidos del ámbito de aplicación de este Convenio a los



trabajadores comprendidos en los artículos 1.3, apartado c) y 2.1 apartado a) del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como aquellos otros trabajadores en quienes concurren los siguientes requisitos:

1. Que ocupen puestos directivos en la empresa sobre un área funcional de la misma.
2. Que pertenezcan al grupo 1 de cotización de la S. Social.

### **Artículo 2. Ámbito temporal.**

El presente Convenio tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2006.

### **Artículo 3. Cláusula de prórroga.**

Caso de no mediar denuncia, por cualquiera de ambas partes, con una antelación mínima de dos meses a la extinción del presente Convenio, éste quedará prorrogado en sus propios términos de forma tácita y automática, por años naturales.

### **Artículo 4. Derecho supletorio.**

En todo lo no previsto en este Convenio, regirá la normativa laboral general vigente.

### **Artículo 5. Garantía personal.**

Todas las condiciones económicas o de cualquier índole contenidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones implantadas en las distintas actividades que impliquen condiciones más beneficiosas para el trabajador en cómputo anual en relación a las contenidas en este Convenio, subsistirán como garantía personal, para los que vengan gozando de ellas.

### **Artículo 6. Jornada de trabajo.**

La jornada laboral será de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo, sin que en ningún caso se supere las 40 horas semanales.

Se entiende como trabajo efectivo, el tiempo computado desde el inicio de la jornada de cada trabajador y el fin de la misma en su puesto de trabajo asignado.

### **Artículo 7. Descanso matinal.**

El descanso matinal tendrá una duración de quince minutos, considerándose este



tiempo dentro de la jornada de trabajo efectivo.

### **Artículo 8. Vacaciones.**

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de 30 días naturales de vacaciones por año, o parte proporcional correspondiente si el ingreso se produjo en el transcurso del año.

### **Artículo 9. Permisos.**

El trabajador previo aviso por escrito con 15 días de antelación y de acuerdo con la empresa, podrá ausentarse del trabajo hasta 6 días anualmente, divididos en 4 días de asuntos particulares con derecho a retribución y 2 días de asuntos propios sin derecho a retribución.

Sólo en caso de baja laboral el trabajador podrá pedirse con posterioridad los días de asuntos particulares.

Aquel trabajador, que por su actividad o necesidades de producción, trabaje en alguno de los 14 días festivos que por ley le corresponden, le será compensado dicho día por otro. No obstante, cuando el trabajador tenga que prestar servicios en alguno de los festivos anteriormente indicados y se trate de festivos "especialmente señalados", dicha jornada de trabajo le será compensada por otras dos de descanso.

Los días festivos especialmente señalados son los siguientes:

- 1 de enero (Año Nuevo).
- Lunes de Pascua.
- 1 de mayo (Día del Trabajo).
- 15 de mayo (San Isidro).
- 1 de noviembre (Todos los Santos).
- 8 de diciembre (Inmaculada Concepción).
- 25 de diciembre (Natividad del Señor).

### **Artículo 10. Justificantes de salarios.**

El pago de sueldos y salarios se efectuará, normalmente, en moneda de curso legal, dentro del centro de trabajo y por meses vencidos antes del día 10 del mes siguiente.



No obstante, el pago se podrá efectuar mediante transferencia bancaria o cheque.

En todos los casos, el pago de los salarios se realizará mediante la entrega del correspondiente recibo oficial de salarios establecido por la legislación vigente.

### **Artículo 11. Conceptos retributivos.**

Las retribuciones del personal integrado en el presente Convenio Colectivo, podrán estar compuestas por los siguientes conceptos salariales:

- Salario base. En todos los casos.
- Plus de actividad.
- Plus de asistencia.
- Plus de responsabilidad.
- Plus de transporte.

#### **Artículo 11.1. Salario base.**

Se considera Salario Base el que figura como tal en la tabla de retribuciones del Anexo I y se entenderá mensualizado, teniendo el carácter de mínimo para las diversas categorías profesionales.

Dichas retribuciones se entienden referidas a la jornada ordinaria de 40 horas semanales. El Salario Base diario será el resultado de dividir el mismo por 30.

#### **Artículo 11.2. Plus de actividad.**

En este concepto, se abonará la cantidad que se especifica para el mismo en la tabla salarial del Anexo I y para las categorías que tengan estipulado dicho complemento. Se entiende que este plus se abonará a aquellas personas, que además de ostentar una categoría que contemple este concepto retributivo, desempeñen su actividad laboral con una "especial dedicación".

#### **Artículo 11.3. Plus de asistencia.**

Dado que el citado plus se establece con la finalidad de evitar el absentismo, para que el trabajador tenga derecho a su percepción íntegra, deberá asistir al trabajo todos los días laborables del mes y observar la puntualidad necesaria, entendiéndose como tal la presencia del trabajador en su puesto de trabajo a la hora señalada para el inicio de su jornada y sin que abandone aquél, antes de que tenga lugar la finalización de la misma.

Este plus se abonará proporcionalmente a los días efectivos de asistencia,

perdiendo la parte correspondiente a los días de no asistencia por cualquier motivo.

El plus de asistencia se cifra en 26,60 euros mensuales.

#### **Artículo 11.4. Plus de responsabilidad.**

En tal concepto se abonará la cantidad que se especifica para el mismo en la tabla salarial del Anexo I y para las categorías que tengan estipulado dicho complemento. Se entiende que este plus se abonará a aquellas personas que, además de ostentar una categoría que contemple este concepto retributivo, el desempeño de las labores inherentes a su puesto de trabajo, impliquen una "especial responsabilidad" sobre el resultado final de aquéllas. Se entiende como "especial responsabilidad" el compromiso por parte del empleado de responder del resultado de su propio trabajo, en términos de calidad, o del de otras personas que colaboren con él en las tareas habituales, o estén bajo su responsabilidad.

#### **11.5. Plus de trabajo (transporte).**

La empresa abonará en concepto de plus de transporte la cantidad de 50,00 euros mensuales, a aquellos trabajadores que residan en localidad distinta a la del centro de trabajo, y siempre y cuando la empresa no ponga a su disposición algún medio de locomoción, sin coste alguno, para su desplazamiento.

Dado que este plus se establece en atención a las distancias habituales que suele haber en el medio rural entre los lugares de residencia y los de trabajo, se abonará en su totalidad siempre y cuando se asista la totalidad de días hábiles al trabajo, perdiendo la parte proporcional por cada día de ausencia (no justificada) al mismo.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 109.2 de la Ley General de la Seguridad Social, el plus de transporte queda excluido del cómputo de la base de cotización.

#### **Artículo 12. Gratificaciones extraordinarias.**

Los trabajadores del C.E.E. Finca El Río, S.A. tendrán derecho a dos pagas extraordinarias al año en cuantía de 30 días de su salario fijo mensual, excluyéndose la parte correspondiente a los pluses de asistencia y transporte.

La primera de las pagas (de verano) se abonará alrededor del 20 de julio y la segunda (de Navidad) no más tarde del 20 de diciembre.

Estas gratificaciones tendrán un devengo semestral, abonándose, por lo tanto, en proporción al tiempo trabajado en el semestre de referencia.

No se computará como tiempo devengado para percibir las pagas, los



correspondientes a los períodos de incapacidad transitoria por accidente o enfermedad común.

### **Artículo 13. Incapacidad temporal.**

1. Baja por accidente laboral o enfermedad profesional: La empresa compensará hasta el 100% del salario bruto fijo mensual, entendiéndose excluido de este concepto el plus de asistencia y el de transporte.

2. Baja por enfermedad o accidente común: Cuando la baja sea acreditada por los Servicios Públicos de Salud y el trabajador acredite el período mínimo de cotización para causar derecho al subsidio de I.T., éste tendrá derecho a recibir una compensación hasta el 90% del salario bruto fijo mensual, a partir del 3er día a la baja y por un máximo de 12 meses, a contar desde la fecha de la misma. Durante los períodos de baja, la compañía, a través de los servicios médicos de la mutua o de cualesquiera otros, podrá hacer un seguimiento y control de los estados de enfermedad en que se encuentren los trabajadores, con el fin de verificar tales estados patológicos. No se consideran incluidos en el fijo bruto mensual el plus de asistencia y el de transporte.

### **Artículo 14. Movilidad funcional.**

Dadas las características de la empresa y la existencia de diversas actividades en la misma que justifican la movilidad por razones técnicas u organizativas, se acuerda y se admite la misma por el tiempo indispensable.

Dicha movilidad podrá afectar a la realización tanto de funciones superiores como inferiores, sin menoscabo de la dignidad del trabajador y teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen.

La empresa se compromete a estudiar con los representantes de los trabajadores, el encuadramiento correcto de aquellos trabajadores que pudieran estar desarrollando trabajos de distinta categoría a la suya.

### **Artículo 15. Ropa de trabajo.**

La empresa facilitará dos prendas de trabajo al año, para aquellos trabajadores que desarrollen una labor que por su especificidad lo requieran que se adapten a las características del mismo, además de cuantas prendas, de protección sean necesarias para la actividad a desarrollar, estando los trabajadores obligados a llevarlas.

### **Artículo 16. Régimen disciplinario.**



Con objeto de establecer la disciplina dentro de la empresa y en beneficio de la producción, toda falta cometida en el trabajo será sancionada.

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento de los deberes profesionales o de convivencia impuestos por las disposiciones legales y las normas, usos y costumbres de la localidad, que se opongan a aquéllas.

Las faltas cometidas, atendiendo a su importancia, trascendencia o malicia, se clasificarán en leves, graves y muy graves, tal como establece la normativa general.

#### **A. Faltas leves:**

- a) Faltar un día al trabajo sin justificar.
- b) Hasta dos faltas de puntualidad, no justificadas, en un mes.
- c) Abandono no justificado del puesto de trabajo durante breve tiempo en la jornada.
- d) El incumplimiento o la desobediencia a las instrucciones recibidas del empresario o persona en quien éste delegue, cuando implique una perturbación en el normal desarrollo de la actividad empresarial.

#### **B. Faltas graves:**

- a) La doble comisión de falta leve dentro del período de un mes, excepto la de puntualidad.
- b) La falta de asistencia, sin justificación, de dos días al mes.
- c) El entorpecimiento o falseamiento de los datos por circunstancias que puedan afectar a la Seguridad Social.
- d) La falta de respeto en materia grave a los compañeros o mandos de la empresa.
- e) La embriaguez no habitual durante el trabajo.
- f) La desobediencia a las instrucciones del empresario o persona en quien delegue, cuando además de perturbar el normal desarrollo de la actividad empresarial se cause un perjuicio evidente o constatable para la empresa.

#### **C. Faltas muy graves:**

- a) La reiteración en falta grave dentro del período de un mes, siempre que





aquéllas hayan sido sancionadas.

b) La falta de asistencia al trabajo de seis días durante el período de cuatro meses sin justificación.

c) Más de doce faltas de puntualidad en un período de seis meses o de veinticinco en un año.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, estropear o modificar maliciosamente primeras materias, productos, herramientas, máquinas, ganado, aparatos, instalaciones, edificios o documentos de la empresa.

e) La indisciplina o desobediencia, así como la inducción a la misma.

f) La falsedad en las circunstancias de un accidente de trabajo, la simulación de enfermedad o accidente y la prolongación maliciosa o fingida de incapacidad.

g) El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad.

h) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

i) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

j) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

k) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

Las sanciones máximas que pueden imponerse son las siguientes:

Por faltas leves: Amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince a sesenta días, despido.

## **17. Precios especiales.**

Todos los trabajadores disfrutarán de precios especiales de los servicios y productos de la finca, siendo estos descuentos los que a continuación se relacionan:



- Hotel 25%.
- Ganado 10%.
- Granja escuela 25%.
- Hortícola 10%.
- Quesos 10% sobre precios minorista.
- Huevos 10% sobre precios minorista.
- Celebraciones 10%.

### **Artículo 18. Subida salarial.**

Las tablas salariales se actualizarán anualmente, durante la vigencia de este Convenio con un incremento equivalente al I.P.C. real del año anterior más 1 punto; sobre todos los conceptos retributivos contemplados en el presente Convenio.

A partir del 1 de enero de 2005 el concepto Plus de Trabajo (Transporte) pasará a 72,00 euros mensuales.

### **Artículo 19. Formación.**

Los cursos de formación y/a reciclaje, se efectuarán la mitad del tiempo en jornada laboral y la otra mitad fuera de la jornada laboral.

### **Artículo 20. Garantías y derechos sindicales.**

Los representantes de los trabajadores gozarán en todo instante de los derechos sindicales previstos por la normativa vigente en cada momento.

### **Artículo 21. Acción positiva.**

La empresa procurará, siempre que sea posible, observar un porcentaje adecuado en la contratación de mujeres.

### **Artículo 22. Cambio de puesto de trabajo.**

A la mujer embarazada, se le facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado, si en su anterior puesto tuviera un grado de exposición y duración a agentes contaminantes que pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora o del feto.

El empresario deberá determinar, previa consulta con los Representantes de los



trabajadores, la relación de puestos exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a efecto de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de la trabajadora permita su incorporación al anterior puesto de trabajo.

### **Artículo 23. Permiso diario por lactancia de hijos menores de nueve meses.**

Los trabajadores y trabajadoras con "permisos de lactancia" previstos en el artículo 37.4 del E.T. tendrán derecho a la reducción de una hora diaria de su jornada dividida en dos mitades. La trabajadora/or podrá optar por sustituir este derecho, por una reducción, al inicio o al final de su jornada diaria, de media hora.

Con independencia de los permisos retribuidos por la empresa anteriormente descrito, los trabajadores con persona disminuida física o psíquica a su cargo o con hijos o hijas hasta seis años de edad tendrán derecho a una reducción de la jornada y del salario proporcionalmente correspondiente entre 1/3 y la mitad de su jornada de trabajo, previamente comunicado a la empresa con al menos 1 mes de antelación.

### **Artículo 24. Excedencias.**

Las excedencias por maternidad podrán ser solicitadas y disfrutadas indistintamente por el padre o madre, para el cuidado de cada hijo menor de tres años. La duración de dicha excedencia podrá ser de hasta 3 años, teniendo derecho a la reserva de su puesto de trabajo durante el primer año y durante el resto a uno del mismo grupo profesional a categoría equivalente. Asimismo, todo el período de excedencia es computable a efectos de antigüedad.

### **Artículo 25. Protección a la dignidad de los trabajadores y trabajadoras.**

El acoso sexual es una conducta basada en comportamientos culturales y educativos basado en el sexo, que afectan a la dignidad de las mujeres y hombres en el trabajo. Comprende una diversidad de supuestos que engloban conductas verbales o físicas ofensivas para la víctima y no deseada por ella.

Por ello, si se produjese algún caso de acoso sexual, se pondrá en conocimiento de los Representantes Sindicales y, en su defecto, en la Comisión Paritaria de este Convenio. Tanto los representantes sindicales como la Comisión Paritaria asesorarán a la persona afectada de los pasos a seguir en cuanto actuaciones legales sean precisas para evitar que se produzcan dichos actos.

En todo momento, se guardará absoluto respeto y discreción con la finalidad de proteger la intimidad de la persona acosada o agredida.

## **Artículo 26. Comisión de Seguimiento y Control.**

Para la interpretación del presente Convenio y en general para atender a cuantas cuestiones se deriven de su aplicación se establece una Comisión Paritaria, formada por dos vocales en representación de la empresa y otros dos en representación de los trabajadores. Los vocales integrantes de esta Comisión son los siguientes:

- a) En representación de la empresa, dos vocales que elegirá la Gerencia de la misma.
- b) En representación de los trabajadores, dos vocales que serán los Delegados de Personal con mandato en vigor.

Esta Comisión de Seguimiento y Control estará presidida, en cada reunión, por uno de sus componentes, siguiendo el orden que quede fijado mediante sorteo. Actuará como secretario en todas las reuniones el miembro más joven de los que asistan a las mismas.

### **Tablas del Convenio C.E.E. Finca "El Río", S.A.**

<b>Categorías</b>	<b>Año 2004 Sal. Base Euros</b>	<b>Plus Actividad. Euros</b>	<b>Plus Respons. Euros</b>
<b>I. Personal de Administración</b>			
Administrativo	735,62		
Subalterno	510,51		
Aux. Administrativo	475,58		
<b>II. Personal Comercial</b>			
Comercial	733,99	186,64	300,80
Comercial Vendedor	733,99	186,64	
Ayudante Comercial	475,58		
Dependiente	668,70		
Ayudante Dpte	475,58		
<b>III. Personal Hostelería</b>			
Albergador	545,46		
Oficial 1.ª Albergador	510,51		
Oficial 2.ª Albergador	475,58		
Gobernanta	510,51		
Camarero	510,51		
Ayudante Camarero	475,58		
Cocinero	510,51		
Ayudante Cocinero	475,58		
Oficial 1.ª Mantenimiento	733,99		



Oficial 2.ª Mantenimiento	475,58		
Oficial Albañil	733,99	186,64	378,64
Peón	475,58		
Limpiador	475,58		
VI. Personal Hortofrutícola			
Horticultor	733,99	186,64	85,12
Oficial 1.ª Horticultor	733,99		
Oficial 2.ª Horticultor	733,99		
VII. Personal Lácteo			
Maestro Quesero	733,99	207,47	132,98
Oficial 1.ª Quesero	733,99		132,98
Oficial 2.ª Quesero	733,99		
Oficial 3.ª Quesero	475,58		
VIII. Personal Avícola			
Avicultor	733,99	73,44	194,04
Oficial 1.ª Avicultor	733,99	73,44	
Oficial 2.ª Avicultor	475,58		
IX. Personal Ganadero			
Pastor	733,99	186,64	80,84
Oficial 1.ª Ovino	733,99	186,64	
Oficial 2.ª Porcino	733,99	186,64	
X. Personal Guardería			
Guarda	475,58		

