



CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA IBERCOMPRA S.A. Y SUS TRABAJADORES/AS DEL CLUB DE GOLF PARA LAS ACTIVIDADES DE MANTENIMIENTO E HÍPICA DE LA DEHESA MONTENMEDIO.

Artículo 1. Ámbito Funcional y Personal

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores/as dedicado a mantenimiento, campo de golf e hípica así como las demás categorías recogidas en el

ANEXO I de este convenio, perteneciente a la Empresa IBERCOMPRA S.A. Estos trabajadores/as se incorporarán con todos sus derechos al Régimen General de la Seguridad Social debido a la evolución experimentada por las actividades desarrolladas por la citada Empresa.

Artículo 2. Ámbito Territorial

El presente convenio se le aplicará a todos los trabajadores/as de la Empresa IBERCOMPRA S.A. para las actividades de mantenimiento, golf e hípica, independientemente de la categoría profesional de los trabajadores/as o de la modalidad de contrato de éstos/as. A excepción de los cargos de alta dirección determinados en el artículo 1, apartado 3, del Estatuto de los Trabajadores Ley 8/1980, de 10 de Marzo y publicado en el BOE núm. 64 de 14 de Marzo de 1.980.

Artículo 3. Garantía Personal

Si algún trabajador/a tuviese una suma de devengos en cómputo anual superior a la que pueda corresponderle por las nuevas condiciones que se establecen en el presente convenio, el exceso habrá de ser respetado como condición más beneficiosa a título exclusivamente personal.

Artículo 4. Ámbito Temporal.

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de dos años, comenzando el 01/01/2003 y terminando el 31/12/2004. El presente convenio se aplicará en todo su contenido, mientras tanto no se negocie un nuevo convenio, entre la Empresa y los representantes de los trabajadores/as, independientemente de la terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. El presente convenio será prorrogado tácitamente de año en año si no es denunciado por alguna de las partes con una antelación mínima de tres meses a la terminación de su vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5. Jornada Laboral

La jornada de trabajo establecida en el presente Convenio Colectivo será de 40 horas semanales, de lunes a viernes, con un descanso fijo de dos días



continuados que serán el sábado y el domingo. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas. El tiempo de bocadillo será de quince minutos, considerándose dicho tiempo como periodo efectivo de trabajo. Todo el personal tomara el bocadillo desde las 10:00 horas a las 10:15 horas. Los horarios son los que a continuación se detallan: En los meses de Junio, Julio y Agosto se establecerá la jornada intensiva para todos los trabajadores/as, excepto el personal de mantenimiento de Golf que lo hará de forma rotativa.

CUADRO HORARIO El personal dedicado al mantenimiento de Golf, que trabajara los sábados de forma rotativa no podrán trabajar más de veinticuatro sábados anuales.

El horario de la semana que tuvieran que trabajar en sábado sería de:

DE LUNES A VIERNES: Mañanas de 8:00 a 13:30 horas. Tardes de 15:00 a 17:00 horas.

SABADOS: de 8:00 a 11:30 horas.

El cuadro horario que afectará al resto de los trabajadores/as que no tuvieran que rotar los sábados sería el siguiente:

DE LUNES A VIERNES: Mañanas de 8:00 a 14:00 horas. Tardes de 15:00 a 17:00 horas.

Los trabajadores de hípica de mutuo acuerdo con la Empresa establecerán el cuadro horario.

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o sustituir por una reducción de su jornada en media hora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia, corresponderá al trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá de preavisar al empresario/a con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. La





concreción horaria y la determinación del periodo de la reducción de jornada, corresponderá al trabajador/a dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario/a con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

La reducción de jornada por motivos familiares constituye un derecho individual de los trabajadores hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.

Artículo 6. Comisión Paritaria.

6.1. COMPOSICIÓN. La Comisión Paritaria, como Comisión Mixta, estará integrada por un representante de la Empresa y un representante de los trabajadores y los asesores que las partes estimen oportuno.

6.2. COMPETENCIA, PROCEDIMIENTO Y CONVOCATORIA. Como paso previo y preceptivo a cualquier actuación administrativa o jurisdiccional las partes se comprometen a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, a fin de que mediante su intervención, se resuelva el problema planteado o, si ello fuera posible, emita dictamen al respecto. Las cuestiones que se promuevan ante la Comisión adoptaran la forma escrita y su contenido será el suficiente para que se puedan examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa. Recibida una solicitud la Comisión deberá reunirse en un plazo no superior a las setenta y dos horas. Debiendo resolver en el improrrogable plazo de tres días, transcurrido el cual quedará abierto la vía administrativa o jurisdiccional. No obstante, la Comisión podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación a la que legalmente tenga derecho para una mejor o más completa información del asunto a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles desde que reciba la comunicación. La Comisión Paritaria adoptará sus acuerdos por decisión favorable y conjunta de ambas partes, quedando abierta la vía administrativa o jurisdiccional en el caso de que no exista acuerdo entre ambas partes. Las funciones de la Comisión Paritaria serán:

- Interpretación de los preceptos del presente Convenio.
- Seguimiento y vigilancia del cumplimiento del mismo.
- Aquellas funciones que puedan derivarse de lo estipulado en el presente texto.

6.3. DOMICILIO DE LA COMISIÓN PARITARIA. El domicilio social de la Comisión Mixta Paritaria se establece en las respectivas sedes de la Empresa IBERCOMPRA S.A. y trabajadores firmantes del presente Convenio y en consecuencia se

establecerá para la representación de los trabajadores en Cádiz, Avda. Andalucía, nº 6 - 13 planta por CC.OO. y la de la empresa IBERCOMPRA S.A. en Vejer, Dehesa Montenmedio, 11159.

6.4. SISTEMA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES. Una vez se produzcan las actuaciones en el seno de la Comisión Paritaria del presente Convenio, se promoverá los procedimientos previstos en el sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo interprofesional de 3 de Abril de 1996 y el desarrollo de su reglamento. Los asuntos que se someterán a las actuaciones del SERCLA y derivados del presente Convenio serán los conflictos colectivos tanto de tipo jurídico como de intereses, especialmente lo de aplicación e interpretación de las normas del presente convenio, así como cualquier asunto de otra índole que afecten a los trabajadores y empresas afectados por el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Artículo 7. Concepto de Retribuciones

La retribución de cada trabajador/a estará compuesta por el salario base del convenio y los complementos que para cada categoría se determinan en relación con los artículos siguientes. El pago de los salarios se efectuara mensualmente mediante transferencia bancaria a la cuenta que indique el trabajador/a. Los trabajadores/as que lo soliciten percibirán anticipos a cuenta de sus salarios hasta un máximo de 300,51, fijándose el día de pago en el 15 de cada mes.

Artículo 8. Salario Base

El Salario Base es el que se determina para cada categoría en la tabla salarial anexa, percibiéndose por mes y día según la categoría.

Artículo 9. Antigüedad

El complemento de antigüedades un complemento personal consistente en el porcentaje que, sobre el salario base de convenio, corresponda a cada Trabajador/a en función del tiempo de servicios prestados de conformidad con la siguiente escala:

A los dos años	el 5%
A los cinco años	el 10%
A los diez años	el 20%
A los quince años	el 25%
A los veinte años	el 40%
A los veinticinco años	el 60%



La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador/a en la empresa, comenzando a devengarse desde el primero de enero del año en que se cumpla.

Artículo 10. Plus Nocturno

El personal de la empresa que trabaje en el turno de noche (22:00 a las 6:00 horas) tendrá una retribución específica del 25% del salario base/mes.

Artículo 11. Pagas Extraordinarias

La Empresa abonará a todo el personal tres pagas extraordinarias en la cuantía correspondiente a 30 días de salario base más antigüedad.

Paga de Julio: se devengará desde el uno de enero al treinta de junio, abonándose el quince de julio.

Paga de Navidad: se devengará desde el uno de julio al treinta y uno de diciembre, abonándose el quince de diciembre.

Paga de Marzo: se devengará desde el uno de enero hasta el treinta y uno de diciembre abonándose el quince de marzo del ejercicio siguiente.

Los trabajadores/as podrán solicitar anticipos a cuenta de las pagas extraordinarias, en la cuantía que a continuación se indica:

PAGAS	CANTIDAD
Paga de Julio	300,51 (50.000 ptas.)
Paga de Diciembre	300,51 (50.000 ptas.)
Paga de Marzo	120,20 (20.000 ptas.)

Artículo 12. Plus Festivos

Si alguno de los catorce festivos anuales coincidiese en el descanso del personal, el festivo se franqueará otro día de la semana siguiente. Los festivos son fiestas abonables y no recuperables.

Artículo 13. Plus de Transporte

Se establece para todos los trabajadores/as con independencia de su categoría profesional un plus de transporte de 1,45 (235 pesetas) por día efectivo de trabajo, siempre que exista una distancia de más de tres kilómetros desde su casa y el centro de trabajo; si la distancia es inferior a los tres kilómetros se abonará el 50% de dicho plus.





Artículo 14. Plus de Asistencia

Se aplicará a todos/as los/as trabajadores/as de la Empresa desde el 01/01/2003.

Se percibirá por día efectivo de trabajo y su cuantía será de 1,50 (250 pesetas). Dicho Plus no se aplicará en caso de falta de asistencia.

Artículo 15. Horas Extraordinarias

La Empresa y los trabajadores/as procuraran no realizar horas extraordinarias por estar atravesando en nuestra provincia una grave situación de paro. La horas extras que vengan exigidas por causas imprevistas o de fuerza mayor, o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad, se realizaran debiendo informarse a los representantes de los trabajadores sobre el número y las causas de las mismas, y respetando el limite de 80 horas al año como máximo. Las horas trabajadas que excedan de la jornada normal de trabajo se consideraran como horas extras y se abonaran a 6.13 (1.020 pesetas).

Artículo 16. Vacaciones

Las vacaciones anuales serán de 30 días anuales naturales y consecutivos para todo el personal afectado por el presente convenio. El salario de vacaciones corresponderá a salario real, mas la cantidad de 3 6,48 (6.070. ptas.) en concepto de bolsa de vacaciones. Previo acuerdo entre las partes se podrán dividir en un máximo de dos periodos. Si por ausencia del trabajador/a por cualquier supuesto de I. T. no hubiese podido disfrutar de sus vacaciones en el periodo asignado, disfrutará de sus vacaciones a partir de su reincorporación al trabajo y siempre en el año natural.

Artículo 17. Licencias

El personal de este Convenio Colectivo tendrá derecho a disfrutar de permisos retribuidos, en la forma que se establece a continuación, debiendo entregar a la mayor brevedad posible los justificantes excepto para la licencia de asuntos propios, la retribución de las licencias serán de salario base mas antigüedad.

a) Matrimonio veinte días naturales.

b) Bautizo y Primera Comuni3n de hijos un día natural. En el supuesto de que ese día coincida con un domingo o festivo se trasladará dicha licencia al día anterior o posterior, a elección del trabajador/a.

c) Nacimiento de hijos cuatro días laborales. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparaci3n al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.





- d) Muerte de cónyuge, padres, hijos y hermanos y nietos cuatro días laborales.
- e) Ingreso hospitalario y/o enfermedad grave de padres, cónyuges, suegros, hijos y hermanos tres días laborales, se entenderá enfermedad grave a partir de dos días de hospitalización.
- f) intervención quirúrgica de esposa e hijos que no tengan la consideración de grave dos días laborales.
- g) Traslado de domicilio habitual un día.
- h) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- i) Por consulta médica del trabajador/a, esposa e hijos hasta los catorce años una hora antes y una hora después de la misma.

Todas las licencias que requieran trasladarse del lugar de residencia se ampliarán dos días más.

Los trabajadores/as tendrán derecho a los siguientes periodos de Excedencia:

A un periodo no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso de la Resolución Judicial o Administrativa.

A un periodo de hasta un año para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por si mismo, o no desempeñe actividad retribuida.

El periodo de Excedencia en ambos supuestos, será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho durante el mismo a la asistencia de cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado/a por el empresario/ a especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente. La Excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de los trabajadores/as. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma Empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario/a podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de Excedencia el inicio de la misma dará fin al que, en su caso viniera disfrutando.

DERECHO A LA RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO





Tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo los contratos de trabajo suspendidos por las siguientes causas.

Maternidad: La suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas que se disfrutarán de forma interrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

El periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. Sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre ésta podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e interrumpida del periodo de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga un riesgo para su salud. En caso de fallecimiento de la madre, el padre podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión.

Adopción o acogimiento de menores de seis años, o de mayores de esta edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos, o que por sus circunstancias y experiencias personales o que por provenir del extranjero tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los Servicios Sociales competentes: La suspensión tendrán una duración de dieciséis semanas interrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador/a bien a partir de la decisión administrativa o judicial del acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. En los supuestos de adopción internacional, el periodo de suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas de la resolución por la que se constituye la adopción. En caso de que la madre y el padre trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados/as, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos interrumpidos y con los límites señalados.

Tanto en los supuestos de parto como de adopción/acogimiento, la suspensión podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios/as y trabajadores/as afectados/as, en los términos que reglamentariamente se determinen.

Artículo 18. Complemento por Accidente y Enfermedad

Los trabajadores/as que causen baja por incapacidad temporal percibirán con cargo a la Empresa el importe necesario hasta el 100% del salario real en los siguientes supuestos:

- En caso de accidente, a partir del primer día y durante todo el proceso del mismo.



- En caso de hospitalización por enfermedad, a partir del primer día y durante el tiempo que dure la hospitalización.

- En caso de baja por enfermedad se complementará hasta el 75% del salario real desde el 1º día de la baja en adelante.

Artículo 19. Seguro Colectivo

La Empresa concertara una póliza de seguros a favor de los trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio, que cubrirá los siguientes riesgos:

a) invalidez absoluta permanente derivada de accidente o enfermedad profesional: 6.377,69 (1.061.158 ptas.).

b) Muerte natural del trabajador/a: 6.377,69 (1.061.158 ptas.).

c) Muerte de accidente laboral: 12.755,38 (2.122.317 ptas.).

Las indemnizaciones marcadas anteriormente se abonarán por la Compañía Aseguradora a los beneficiarios que señale y designe el trabajador/a. El trabajador/a estará obligado a rellenar el cuestionario que para llevar a efectos el seguro, que envíe la Compañía Aseguradora. El presente artículo entrará en vigor a los quince días de la firma del Convenio. La Empresa entregara anualmente una copia de la póliza a los/as trabajadores/as.

Artículo 20. Salud Laboral

En esta materia se estará a lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y PERIODO DE LACTANCIA

Si, tras la evaluación de los riesgos prevista en el Artº 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los resultados revelasen riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras embarazadas o de parto reciente, el empresario/a adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora. Dichas medidas incluirán la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

De no resultar posible dicha adaptación o si, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así se certifique e informe en los términos previstos en el artículo 26-2º de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ésta deberá pasar a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado, debiendo el Empresario/a, determinar, previa consulta con los

representantes de los trabajadores/as la relación de puestos exentos de riesgos a estos efectos así como de los puestos alternativos a los mismos.

El cambio de puesto o función se llevara a cabo conforme a las reglas y criterios de la movilidad funcional. En el supuesto de que, tras aplicar dichas reglas, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultase técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 45-1º del Estatuto de los Trabajadores y con derecho a la prestación regulada en los artículos 134 y 135 del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

Las medidas previstas en los tres primeros párrafos serán también de aplicación durante el periodo de lactancia, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la mujer o del hijo y así se certifique en los términos previstos en el artículo 26-4º de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. (Apartado 5 del Artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores y art. 26v de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales).

ACOSO SEXUAL. Será de obligado cumplimiento todo lo legislado en la materia ya sea lo tipificado en el Estatuto de los Trabajadores Artículo 4.2 e (Derechos) y Artº 96.14 (Infracciones muy graves) además de todo lo referente a las recomendaciones de la Comisión de la Comunidad Europea, Directiva 76/207 CEE del Consejo de 9 de Febrero de 1.976, así como el Texto conjunto aprobado el 29 de Abril del 2002 por el Comité de Conciliación (Artº 251 del Tratado) relativa al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, formación profesional, promoción y a las condiciones de trabajo.

No podrá sancionarse ni despedirse a ningún trabajador/a por haber sufrido o rechazado algún acto de acoso sexual de un empleador, algunos de sus representantes o cualquier persona que, abusando de la autoridad que le confieren sus funciones, haya dado ordenes, proferido amenazas, impuesto obligaciones o ejercido presiones de cualquier naturaleza con objeto de obtener del trabajador/a favores de carácter sexual en su beneficio o de un tercero. Así mismo, tampoco podrá sancionarse ni despedirse a ningún trabajador/a por testificar o denunciar su existencia.

Artículo 21. Ropa de Trabajo

La Empresa facilitará a los trabajadores/as acogidos a este Convenio, dos



uniformes completos para la temporada de verano y otros dos para la temporada de invierno. La ropa de trabajo será la adecuada a la actividad que cada trabajador/a realice así como deberá cumplir lo establecido en materia de Salud Laboral y Seguridad e Higiene.

Artículo 22. Garantías del Comité de Empresa y Delegados

1. Recibir información de la Empresa que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la situación de la producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

2. Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de los demás documentos que se den a conocer a los socios y en las mismas condiciones que a éstos.

3. Emitir informe con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

A) Reestructuraciones de plantilla, y ceses totales o parciales, definitivos o temporales de aquella.

B) Reducciones de jornada, así como traslado total o parcial de las instalaciones.

C) Planes de Formación Profesional de la Empresa.

D) Implantación o revisión de sistemas de organización y control de trabajo.

E) Estudio de tiempos, establecimiento de sistemas de primas o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

4. Emitir informes cuando la función, absorción o modificación del Status Jurídico de la Empresa suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

5. Conocer los modelos de contratos de trabajo escrito que se utilicen en la empresa, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

6. Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

7. Conocer, trimestralmente al menos, las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilizan.





8. Ejercer una labor:

A) De vigilancia, en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, Seguridad Social y Empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los Organismos O Tribunales Competentes.

B) De vigilancia y control de las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la Empresa con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

9. Informar a sus representados/as en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Artículo 23. Derechos de los Delegados

25 horas mensuales retribuidas para ejercer su función.

Los/as trabajadores/as podrán reunirse en el Centro de Trabajo, siendo retribuidas por la Empresa un máximo de 12 horas anuales dentro de la jornada laboral.

La Empresa se compromete a descontar directamente del salario de sus trabajadores/ as, si así lo solicitaran por escrito, el importe de la Cuota Sindical, cuya cuantía se entregará al Sindicato que indique el trabajador/a.

Artículo 24. Igualdad Profesional

La Empresa vendrá obligada, en el caso de contratación de personal femenino, a la total equiparación de las condiciones económicas laborales con el personal de su categoría profesional. La Empresa no podrá realizar despidos o extinciones de contratos en los siguientes supuestos:

La de los trabajadores/as durante el período de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, o la notificada en una fecha tal que el plazo de preaviso finalice dentro de dicho periodo.

La de las trabajadoras embarazadas desde la fecha de inicio del embarazo hasta la del comienzo del periodo de suspensión a que se refiere el punto anterior, y la de los trabajadores que hayan solicitado unos de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del Artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la Excedencia prevista en el apartado nO 3 del Artículo 46 de la misma Ley.

Lo establecido anteriormente será de aplicación salvo que la decisión extintiva no



guarde relación alguna con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencias señalados, debiendo ser en todo caso justificada ante la representación sindical u organismo laboral competente.

Disposiciones Transitorias

PRIMERA. Incremento para el primer año de vigencia (del 01/01/2003 al 31/12/2003). Será del IPC previsto para este año más un punto por encima a todos y cada uno de los conceptos económicos y salariales. El punto de incremento por encima se aplicará el 31 de Diciembre de 2.003 con carácter retroactivo desde el 01/01/2003.

Incremento para el segundo año de vigencia (01/01/2004 al 31/12/2004), será del IPC previsto.

SEGUNDA. Revisión salarial para el primer año: si el IPC real al 31/12/2003 superase el IPC previsto se revisarían con carácter retroactivo al 01/01/2003 todos los conceptos económicos y salariales en el exceso. Revisión salarial para el segundo año: si el IPC real al 31/12/2004 superase el IPC previsto se revisarían el exceso con carácter retroactivo al 01/01/2004 todos los conceptos económicos y salariales.

Disposiciones Finales

PRIMERA. Los Anexos que se unen al presente Convenio Colectivo, forman parte del mismo y tienen fuerza para obligar.

SEGUNDA. Todo lo no previsto ni regulado en el presente convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en la Legislación General, Disposiciones Legales complementarias y Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO I

TABLA DE SALARIOS PARA EL AÑO 2.003 (DEL 01/01/2003 A ptas.) MES

ADMINISTRATIVO/A	669.66 (111.422 ptas.) MES
AUX. ADMINISTRATIVO/A	669.66 (111.422 ptas.) MES
ENCARGADO/A GENERAL	669.66 (111.422 ptas.) MES
CAPATAZ DE CAMPO	669.66 (111.422 ptas.) MES
LIMPIADOR A	669.66 (111.422 ptas.) MES
MOZO/A DE CUADRA	669.66 (111.422 Ptas.) MES
CADDY MASTER	669.66 (111.422 ptas.) MES
AYUDANTE DE CADDY MASTER	669.66 (111.422 ptas.) MES
STARTER	669.66 (111.422 ptas.) MES
CUIDADOR/A DE CUARTO DE PALOS	669.66 (111.422 ptas.) MES
RECOGE PELOTAS	669.66 (111.422 ptas.) MES



Andalucía

Ibercompra, S.A.

BOP 142, 21 de junio del 2003

Página 14 de 14

FONTANERO	22,31 (3.712 ptas.) DIA
MECANICO	22,31 (3.712 ptas.) DIA
TRACTORISTA	22,31 (3.712 ptas.) DIA
ELECTRIOSTA	22,31 (3.712 ptas.) DIA
JARDINERO /A	22,31 (3.712 ptas.) DIA
PEON/A	22,31 (3.712 ptas.) DIA
AYUDANTE DE CUADRA	22,31 (3.712 ptas.) DIA

