



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA IBERCOMPRA, S.A. Y LOS TRABAJADORES DEL CLUB DE GOLF

Asistentes:

Por los trabajadores: Sebastián Aragón Coronil, CC.OO.

Asesores Sindicales : M^a Teresa López Manzano. CC.OO. Antonio Chacón Cortes. CC.OO.

Por la Empresa Ibercompra, S.A. Juan Manuel Cabello Ariza.

En Vejer, siendo las 11. 00 horas del día 30 de marzo de dos mil cinco, se reúnen las personas expresadas al margen, quienes constituyen, de una parte, el Delegado de Personal, representante de los trabajadores/ras del Club de Golf para las Actividades de Mantenimiento e Hipica de la Dehesa Monteenmedio y de otra representación legal de la Empresa Ibercompra, S.A.

Abierta la sesión, ambas partes como inicio de lo que se va a tratar se reconocen matua y reciprocamente com interlocutores válidos para el objeto previsto para esta reunión.

A continuación se pone de manifiesto que el objeto de la presente reunión es el de cumplimentar los trámites legales y llevar a cabo los actos y deliberaciones necesarias para la negociación de un Convenio Colectivo para los trabajadores/ras del Centro de Trabajo de la Empresa Ibercompra S.A. y sus trabajadores/ras del Club de Golf para las Actividades de Mantenimiento e Hipica de la Dehesa de Monteenmedio de la localidad de Vejer de la Frontera y en forma consecuyente con ello.

Acuerdan

Primero.- Se constituye formalmente la Comisión Negociadora, que estará compuesta por las personas anteriormente mencionadas y que son los firmantes de este documento.

Segundo.- Los designados/as se reconocen reciprocamente como interlocutores válidos para negociar el nuevo Convenio Colectivo y para comprometerse en lo menester, en nombre de sus representados, es decir, de trabajadores/as y Empresa.

Tercero.- Como calendario o plan de negociación se acuerda convocar una nueva reunión de la Comisión Negociadora para el próximo día de Abril de dos mil cinco, en la que se procurará tratar y decidir sobre todos los extremos necesarios y de ser posible llegar a la redacción del nuevo Convenio Colectivo.





Cuarto.- La Comisión en uso de la facultad que le otorga el artículo 88 apartado cuatro del ET decide no nombrar, por momento, Presidente/a alguno.

Asistentes

Por los Trabajadores. Sebastián Aragón Coronil CC.OO.

Asesores Sindicales: M^a Teresa López Manzano. CC.OO.

Por la Empresa IBERCOMPRA. S.A. Juan Manuel Cabello Ariza

En Montenmedio, siendo las 11.00 horas del día 29 de Julio de dos mil cinco, se reúnen las partes deliberadoras del Convenio Colectivo para los trabajadores/ras del Centro de Trabajo de la Empresa Ibercompra S.A, y sus trabajadores/ras del Club de Golf para las Actividades de Mantenimiento e Hípica de la Dehesa de Monteenmedio de la localidad de Vejer de la Frontera, cuyos componentes aparecen relacionados al margen.

Abierta la sesión, una vez más. los asistentes se reconocen recíprocamente como interlocutores válidos para el objeto de la reunión.

A continuación se pone de manifiesto que el objeto de la reunión es redactar el Convenio Colectivo, en los términos pactados.

Como consecuencia de lo anterior y estimándose cumplidos todos los requisitos y trámites legales reglamentarios, los asistentes por unanimidad adoptan los siguientes:

ACUERDOS

Primero.- Aprobar el texto del Convenio Colectivo para los trabajadores/ras del Centro de Trabajo de la Empresa Ibercompra S. A y sus trabajadores/ras del Club de Golf para la~ Actividades de Mantenimiento e Hípica de la Dehesa de Monteenmedio de la localidad de Vejer de la Frontera, cuyo texto ha sido leído y considerado conforme, siendo firmado por todos los asistentes, dándolo como válido y ejecutivo.

Segundo.- Dar a dicho convenio el trámite legal. haciéndolo llegar con sus copias correspondientes a la Autoridad Laboral competente para su visado y registro y ulterior publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Tercero.- Los presentes acuerdos han sido refrendados por los trabajadores/ras del Sector.

Y PARA QUE AS! CONSTE. se redacta el presente acta, firmándola los asistentes en prueba de conformidad. en la ciudad y fecha al principio expresados.



ASI SE ACUERDA y, para que conste a los efectos oportunos. se extiende la presente Acta. que es firmada por todos los asistentes en prueba de conformidad. Todo ello en la ciudad y fecha al principio expresada.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA IBERCOMPRA SA Y SUS TRABAJADORES /AS DEL CLUB DE GOLF PARA LAS ACTIVIDADES DE MANTENIMIENTO E HIP!CA DE LA DEHESA MONTENMEDIO 2005/2007.

Artículo 1. Ambito Funcional Y Personal

El presente convenio será de aplicación a todos los trabajadores/as dedicados a mantenimiento campo de golf e hípica así como las demás categorías recogidas en el ANEXO 1 de este convenio, pertenecientes a la Empresa JBERCOMPRA 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. Ambito 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. Ambito Temporal

El presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de tres años, comenzando el 01/01/2005 y terminando el 31/12/2007.

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.

A partir del tercer año de vigencia (01/01/07) la jornada laboral máxima queda establecida en 39 horas semanales. La reducción de esta hora semanal se realizará los viernes deduciendo media hora al final del horario de mañana y media hora al final del horario de tarde. Y en los meses de jornada intensiva la jornada del viernes terminará una hora antes.

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 período efectivo de trabajo.

Todo el personal tomará 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 trabajará 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 11:30 horas. Tardes de 15:00 a 17:00 horas.

SABADOS: de 8:00 a 11:10 horas.

A partir del tercer año de vigencia (01/01/07) con la reducción de la jornada semanal a 39 horas, el horario de la semana que tuvieran que trabajar en sábado sería:

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 10:30 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.

Y a partir del 01/01/07 (tercer año de vigencia) el horario para el personal que no rota 1 os sábados sería:

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

VIERNES: Mañanas de 8,00 a 13.30 horas. Tardes de 15,00 a 16.30 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 sí mismo. y que no desempeñe actividad retribuida. La concreción horaria y la determinación del período 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. COMPOSICION



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 adoptarán 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 abierta la vía administrativa o jurisdiccional.

Noobstante 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 COMISION 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 -1º planta por el Sindicato Provincial de Actividades Diversas 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 Ex1 ra judicial 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 efectuará 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 euros, 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 antigüedad es 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 del 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.

Paga de Octubre: se devengará desde el treinta de septiembre del año en curso al uno de octubre del año siguiente, abonándose el quince de octubre.

Para el primer año de vigencia esta paga consistirá en 2 días de salario base más antigüedad; para el segundo año de vigencia consistirá en 4 días de salario base más antigüedad; para el tercer año de vigencia consistirá en 10 días de salario base más antigüedad y mientras no sea completa (30 días de salario base más antigüedad) no tendrá penalización por ningún supuesto.

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 euros
Paga de Diciembre	300,51 euros
Paga de Marzo	120,20 euros

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 1,56 euros 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 percibirá por día efectivo de trabajo y su cuantía será de 1,61 euros.

Dicho Plus no se aplicará en caso de falta de asistencia.

Artículo 15. Plus de Mantenimiento

Se crea un plus por este concepto consistente en 30 euros semanales, con objeto de que durante los meses de verano, el personal que tiene horario continuado, de entre todos ellos, roten 2 trabajadores de forma semanal con horario continuado de tarde de lunes a viernes de 15.00 horas a 22,00 horas para cubrir las necesidades del mantenimiento en esas fechas.

Artículo 16. Horas Extraordinarias

La Empresa y los trabajadores *1* as procurarán no realizar horas extraordinarias por estar atravesando en nuestra provincia una grave situación de paro.

La horas extras que vengan exigidas poreausas imprevistas o de fuerza mayor, o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turnos u 0as circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad, se realizarán debiendo informarse a los representantes de los trabajadores sobre el número y las causas de las mismas, y respetando el límite de 80 horas al año como máximo. Las horas trabajadas que excedan de la jornada normal de trabajo se considerarán como horas extras y se abonarán a 7 euros, manteniéndose la misma cuantía para toda la vigencia del convenio.

Artículo 17. 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, más la cantidad de 39,21 euros en concepto de bolsa de vacaciones.

Previo acuerdo entre las partes se podrán dividir en un máximo de dos períodos.

Si por ausencia del trabajador/a por cualquier supuesto de I.T. no hubiese podido disfrutar de sus vacaciones en el período asignado, disfrutará de sus vacaciones a partir de su reincorporación al trabajo y siempre en el año natural.





Artículo 18. 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 más antigüedad.

a) Matrimonio veinte días naturales.

b) Bautizo y Primera Comunión 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.

e) Nacimiento de hijos cuatro días laborales. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación 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.

j) 2 días de asuntos propios. (esta licencia estará vigente a partir del 01/01/07).

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

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

- A un período 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 período 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 sí mismo. o no desempeñe actividad retribuida.

El período 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 período de Excedencia. el inicio de la misma dará fin al que. en su caso viniera disfrutando.

EXCEDENCIA VOLUNTARIA.-

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menos a dos y no mayor a cinco. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si ha transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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 ininterrumpida, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

- El período 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 ininterrumpida del período 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 período 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 ininterrumpidas. 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 período 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 ininterrumpidos y con los límites señalados.

Tanto en los supuesto de parto como de adopción *1* acogimiento, la *5*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 19. 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 20. Seguro Colectivo

La Empresa concertará una póliza de seguros a favor *de* los trabajadores *1* as afectados por el presente Convenio, que cubrirá los siguientes riesgos:

a) Invalidez absoluta permanente derivada de accidente o enfermedad profesional: 6.855,85 euros

b) Muerte natural del trabajador/a: 6.855,85 euros





c) Muerte de accidente laboral: 13.711.71 euros

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 entregará anualmente una copia de la póliza a los/as trabajadores/as.

Artículo 21. 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 llevará 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 aplicaciones 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 Art. 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 Art. 4.2 e (Derechos) y Art. 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 (Art. 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 órdenes, preferido 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 22. 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. A partir de este Convenio, se le entregará al personal además de lo que habitualmente se entrega como uniformidad de invierno: 1 par de botas y 1 Capote. 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 23. Garantías del Comité de Empresa y Delegados

1. Recibir información de la Empresa que le será facilitada trimestralmente, al menos, sobre la evolución general de 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 la 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 cese 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 nuestro 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 la 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 tenga o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

Artículo 24. 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 25. 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 siguiente supuestos:

- La de los trabajadores/as durante el periodo 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 apartado 4 y 5 del Art. 37 del Estatuto de los Trabajadores o estén disfrutando de ellos, o hayan solicitado la Excedencia prevista en el apartado nº 3 del Art. 46 de la misma Ley.

Los 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: Incrementos Salariales y Revisiones Salariales.

1º Año de Vigencia (01/01/05 al 31/12/2005): IPC real al 31/12/05 más 0,5%. para todos los conceptos económicos y salariales con carácter retroactivo al 01/01/05, sirviendo las cantidades resultantes como base de cálculo para el incremento del





segundo año de vigencia.

2º Año de Vigencia (01/01/06 al 31/12/06): IPC al 31/12/06 más 0,5%, para todos los conceptos económicos y salariales con carácter retroactivo al 01/01/06, sirviendo las cantidades resultantes como base cálculo para el incremento del tercer año de vigencia.

3º año de Vigencia (01/01/07 al 31/12/07): IPC real al 31/12/07 más 1%, para todos los conceptos económicos y salariales, con carácter retroactivo al 01/01/07, sirviendo las cantidades resultantes como base de cálculo para el incremento del próximo Convenio.

Los incrementos salariales para cada año de vigencia del convenio, se aplicarán desde primeros de enero de cada año con el IPC previsto por el Gobierno más el porcentaje de 0,5% para el primer 2º año y el 1% para el tercer año y al 31 de Diciembre de cada año se revisarán con carácter retroactivo desde el 01/01/ de cada año en el exceso entre el IPC previsto para cada año y el IPC Real de cada año, certificado por INE.

En la nómina de Julio de 2005 se actualizarán los salarios y se abonarán en esta misma mensualidad los atrasos generados por los incrementos provisionales del primer año de vigencia.

Segunda: Los atrasos de Convenio que se produzcan por los excesos entre los IPC previsto y los IPC Reales de cada año de vigencia, se abonarán como fecha límite junto a la mensualidad de Marzo cada año.

Disposiciones Finales.

Primera.- Todo 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 SALARIAL DEL PERSONAL SUJETO AL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA IBERCOMPRA, S.A. Y SUS TRABAJADORES/ AS DEL CLUB DE GOLF PARA LAS ACTIVIDADES DE MANTENIMIENTO E HIPICA DE LA DEHESA MONTENMEDIO.

TABLA PROVISIONAL IPC PREVISTO 2005 MÁS 0,5% (2,5%) PARA EL PRIMER AÑO DE VIGENCIA (01/01/05 AL 31/12/05)

CATELGORIAS	SALARIO BASE
-------------	--------------





TITULO SUPERIOR	748,46 euros/ Mes
COMERCIAL	719,87 euros/ Mes
ADMINISTRATIVO/A	719,87 euros/ Mes
ENCARGADO/DA GENERAL	719,87 euros/ Mes
CAPATAZ DE CAMPO	719,87 euros/ Mes
LIMPIADOR/RA	719,87 euros/ Mes
MOZO/A DE CUADRA	719,87 euros/ Mes
CADDY MASTER	719,87 euros/ Mes
AYUDANTE DE CADDY MASTER	719,87 euros/ Mes
STARTER	719,87 euros/ Mes
REGADOR DE NOCHE	719,87 euros/ Mes
CUIDADOR/RA DE CUARTOS DE PALOS	719,87 euros/ Mes
RECOGE PELOTAS	719,87 euros/ Mes
FONTANERO	23,99 euros/ Mes
MECANICO	23,99 euros/ Mes
TRACTORISTA	23,99 euros/ Mes
ELECTRICISTA	23,99 euros/ Mes
JARDINERO/RA	23,99 euros/ Mes
PEON	23,99 euros/ Mes
AYUDANTE DE CUADRA	23,99 euros/ Mes

