

CONVENIO COLECTIVO “PARQUE JARDÍN CEMENTERIO,S.L.”

ALGECIRAS A 1 DE MARZO DEL 2004

- Artículo 1. Ámbito de aplicación.
- Artículo 2. Ámbito temporal y revisión salarial.
- Artículo 3. Vinculación a la totalidad.
- Artículo 4. Compensación y absorción.
- Artículo 5. Comisión paritaria
- Artículo 6. Principio general
- Artículo 7. Categorías profesionales. Anexo 1.
- Artículo 8. Movilidad Funcional.
- Artículo 9. Jornada laboral
- Artículo 10. Descansos semanales.
- Artículo 11. Cambios de turnos.
- Artículo 12. Vacaciones
- Artículo 13. Reconocimientos médicos
- Artículo 14. Permiso retribuidos.
- Artículo 15. Excedencias
- Artículo 16. Periodo de prueba.
- Artículo 17. Contratación
- Artículo 18. Previos del trabajador a casuar baja voluntaria.
- Artículo 19. Salario base. Anexo 2.
- Artículo 20. Revisión salarial
- Artículo 21. Conjunto de plus salariales
- Artículo 22. Pagas extraordinarias.



Artículo 23. Horas extraordinarias

Artículo 24. Gastos de locomoción, manutención y alojamiento

Artículo 25. Compensación por incapacidad temporal derivada de enfermedad o accidente de trabajo

Artículo 26. Seguro de vida.

Artículo 27. Subrogación

Artículo 28. Faltas y Sanciones

Artículo 29. Derechos Sindicales.

Artículo 30. Derecho de Información.

Artículo 31. Seguridad e Higiene en el trabajo.

Artículo 32. Uniformes.

Cláusulas Adicionales.

Disposición Transitoria.

Desarrollo de Artículos.´

Artículo 1. Ámbito de Aplicación

El presente convenio colectivo será aplicación para todos los trabajadores de la empresa "Parque Jardín Cementerio, S.L." en Algeciras

Artículo 2. Ámbito Temporal

El convenio colectivo entrará en vigor a la firma del mismo y finalizará el 31 de diciembre de 2005, salvo los aspectos que específicamente se mencionan en el artículo, considerándose prorrogado por anualidades sucesivas de no mediar denuncia por cualquiera de las partes, con dos (2) meses de antelación, como mínimo, al término de su vigencia, debiendo dicha denuncia efectuarse por escrito.

Revisión Salarial

Caso de prórroga, para la obtención de las nuevas tablas salariales de aplicación, se le sumara, a todos los conceptos, como mínimo, la subida anual del I.P.C. general publicado por el I.N.E. de diciembre de cada año.





Independientemente de lo establecido en los párrafos anteriores, el convenio colectivo se aplicará en todo su contenido a los trabajadores de P.J.C., S.L.

Artículo 3. Vinculación a la Totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo (C.C.) forman un todo orgánico e indivisible y a los efectos de su aplicación práctica, habrán de ser considerados globalmente en su conjunto.

Artículo 4. Compensación y Absorción

Las condiciones económicas pactadas en este C.C. sustituyen a las que vinieran rigiendo anteriormente y cualquier mejora en la condiciones económicas que vengan determinadas por la empresa, por disposiciones legales o judiciales, siempre que, consideradas globalmente y en cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que las contenidas en el presente C.C., serán absorbidas por este C.C.

Artículo 5. Comisión Paritaria de Seguimiento Control y Vigilancia

Se crea esta comisión al amparo del artículo 85 e del Estatuto de los Trabajadores, formada por un (1) representante de los trabajadores y un (1) representante de la empresa, independientemente de los asesores jurídicos o sindicales que cada parte designe cuando está lo estime necesario. Esta comisión contara con un Presidente y su Secretario y se constituirá en un plazo máximo de quince (15) días, a partir de la fecha de la firma del presente C.C.

La comisión estará para el cumplimiento y la interpretación de este C.C., se reunirá a petición de cualquiera de las dos partes, en un plazo máximo de quince (15) días siguientes a su convocatoria escrita y con expresión de los punto a tratar. La comisión paritaria resolverá mediante resolución escrita los acuerdos adoptados por está. Dichos acuerdos deberán ser aprobados por los miembros de la comisión, enviando a los interesados los acuerdos adoptados en un plazo de cinco (5) días, una vez celebrada la reunión. En el caso de que no llegue a un acuerdo la comisión paritaria en el plazo de cinco (5) días hábiles se enviara el acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la opinión de cada parte, con el fin de dejar libres las vías, para que estos puedan acudir a los órganos de la jurisdicción laboral o aquellos que las partes acuerden para la resolución de conflictos pactados. En domicilio de la comisión paritaria se establece en el domicilio de la empresa. sito en Sierra Botafuegos s/n.

Artículo 6. Principio General

La organización práctica del trabajo y la asignación de funciones es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, quién la ejercerá respetando lo establecido en el estatuto de los trabajadores y demás normas legales de

aplicación. Cualquier trabajador de por sí o a través de su mando intermedio, podrá asesorar y orientar a la dirección de la empresa en los temas relacionados con su trabajo, de acuerdo con las normas organizativas del trabajo, los trabajadores pertenecientes a una misma categoría laboral, rotarán periódicamente en todos los puesto de trabajo y funciones que correspondan con las mismas. La rotación será planificada por el encargado de cementerios. Será equitativa para los trabajadores y acorde con las necesidades del trabajo.

Artículo 7. Categorías Profesionales

Todas las personas contratadas por la empresa deberán estar encuadrada en alguna de las categorías profesionales que se relacionan en el anexo nº 1. siendo sus funciones las que en la definición de la misma se expresa.

ANEXO nº1 CATEGORIAS PROFESIONALES DIRECCIÓN EMPRESA

PERSONAL ADMINISTRATIVO	SERVICIO OPERATIVOS
ENCARGADO ADMINISTRACIÓN (I)	ENCARGADO SERVICIOS (I)
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVA (II)	ESPECIALISTA DE OFICIO (II)
	OFICIAL DE CEMENTERIO (III)
	LIMPIADORA (IV)
	VIGILANTE (V)
	APRENDIZ (VI)

ASIGNACIÓN DE CATEGORIAS

GRUPO I José M. Castillo Sánchez, Javier Valdés García

EL GRUPO I TENDRÁ LA CONSIDERACIÓN DE PERSONAL DIRECTIVO.

GRUPO II: Felipe Rosano Corbacho

José Antonio Núñez Muñoz

Sara Alonso Galera

Isabel Mª , Alonso Galera.

GRUPO III: José Luis González Lobato

Alberto González Lobato

José Antonio Rojas Martín

José Antonio Blanco García



Manuel Antonio Blanco García

GRUPO IV: Isabel Luis Gómez

GRUPO V: José Luis González Fernández

Manuel Rojas Martín

GRUPO VI:

Artículo 8. Movilidad Funcional

La movilidad funcional en el seno de la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisa para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

Cualquier trabajador podrá realizar una prestación laboral diferente a su categoría profesional solamente si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su realización. Cuando el trabajador realice funciones de categoría superior a la que le corresponde a su categoría profesional reconocida, tendrá derecho a la diferencia retributiva que corresponda. En el caso de que el trabajador realice funciones de categoría inferior a su categoría profesional, mantendrá su retribución.

Artículo 9.

Jornada Laboral: La jornada laboral será:

Servicios operativos:

Cementerio Antiguo: Con turnos rotativos de lunes a domingo de 7.30 horas a 15.00 horas

Cementerio Botafuegos: Con turnos rotativos de lunes a domingo de 9.00 hora a 14.00 horas y de 15.00 horas a 18.00 horas.

ADMINISTRACIÓN: Cementerio Botafuegos: De lunes a viernes de 9.00 hora a 14.00 horas y de 15.00 horas a 18.00 horas.

LIMPIEZA: Cementerio Botafuegos: De lunes a jueves de 10.00 horas a 14.00 horas y de 15.45 horas a 18.00 horas y los viernes de 10.00 horas a 15.00 horas.

VIGILANTES: Cementerio Botafuegos: Con turnos rotativos de 18 horas a 24 horas para uno y de 0 horas a 8 horas para el otro. Si tuvieran que realizar algún tipo de horas los fines de semana y días festivos serán igualmente cubiertas percibiendo el correspondiente plus de complemento absorbible.





El tiempo empleado en la recogida de útiles y materiales de trabajo será considerado como jornada de trabajo a todos los efectos. Tal como enuncia el artículo 34.4 del Estatuto de los Trabajadores, cuando la jornada exceda de 6 horas continuadas, se establecerá una pausa de 20 minutos de periodo de descanso, que se considerara como jornada de trabajo efectivo.

Para las incineraciones fuera del horario establecido normalmente los empleados están obligados a efectuarlas, por supuesto, con la remuneración correspondiente como horas extraordinarias, siendo la empresa la que marque la hora de inicio del trabajador.

Se establece, para la semana de ferias y desde el 15 de julio al 15 de agosto de cada año la siguiente jornada intensiva:

El horario establecido será de lunes a domingo de 07,30 a 14,00 horas en el Cementerio Antiguo y de lunes a viernes de 08,00 a 15,00 horas en el Cementerio nuevo de Botafuegos.

Vigilantes Nocturnos: El horario será de 16,00 a 22,00 horas para uno de ellos y el otro vigilante efectuara su turno de 22,00 a 06,00 horas.

Durante la jornada intensiva no se realizaran horas extras, excepto las necesarias para el funcionamiento del horno crematorio y la realización de entierros que estén dentro del horario habitual.

Dado el carácter de esta empresa , todos los trabajadores del servicio operativo, tendrán la obligación de saber utilizar el horno crematorio, por ser el servicio básico en los cementerios actuales.

Artículo 10. Descansos Semanales

Todo el personal tendrá un descanso semanal de dos (2) días. Por su cualidad de servicio permanente, la empresa procurará cuidar de que todo el personal disfrute del descanso dominical equitativamente.

Artículo 11. Cambios de Turnos

La empresa permitirá el cambio de turno entre trabajadores de una misma categoría laboral, siempre que exista notificación para ello, a los jefes inmediatos, con al menos 24 horas de antelación y siempre y cuando, en caso negativo, el jefe inmediato justifique su negativa basándose en razones laborables.

Artículo 12. Vacaciones

El personal afectado por este C.C., será cual fuere su categoría profesional, tendrá derecho al disfrute de un periodo de vacaciones anuales retribuidas de treinta



(30) días naturales de duración, iniciándose en cualquier caso, su disfrute en día laborable.

Las vacaciones se disfrutaran por años naturales. El primer año de prestación de servicios en la empresa sólo tendrá derecho al disfrute de la parte proporcional correspondiente al tiempo realmente trabajado durante dicho año, el trabajador, por acuerdo con la empresa, podrá establecer la división de las vacaciones en dos periodos de quince (15) días cada uno, siempre que se respete el calendario establecido para el año.

Si fuese preciso la empresa contratara al personal de ayuda necesario para cubrir las vacaciones.

Artículo 13. Reconocimientos Médicos

La empresa está obligada a realizar reconocimientos médicos previos a la admisión y reconocimientos médicos a todos los trabajadores a su servicio, al menos una vez al año. Los reconocimientos periódicos posteriores al de la admisión serán de libre aceptación para el trabajador, si bien, a requerimiento de la empresa deberá firmar la no- aceptación cuando no desee someterse a dicho reconocimiento. En todos los casos el reconocimiento médico será adecuado al puesto de trabajo de que se trate.

Serán de cargo exclusivo de la empresa los costes de los reconocimientos médicos y, en los periódicos, además, los gastos de desplazamiento originados por los mismos.

Artículo 14 Permisos Retribuidos

Los trabajadores afectados por el presente c.c., podrán faltar al trabajo, avisando con la suficiente antelación y debiendo justificar adecuadamente el motivo, siendo retribuidas estas ausencias en los siguientes casos:

A) 15 días naturales en caso de matrimonio

B) 3 días en caso de nacimiento de hijos

C) 3 días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, superior a 125kmts, el plazo será de hasta 4 días.

D) 1 día natural por cambio de domicilio habitual

E) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un





periodo determinado, se estará a lo que está disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

F) Tres (3) días naturales al año para la obtención de D.N.I., pasaporte o carnet de conducir, sin posibilidad de usar más de un día en cada una de estas gestiones.

G) Por razón de maternidad o adopción la mujer trabajadora tendrá derecho a un periodo de lactancia de 16 semanas interrumpidas ampliables por parto múltiple hasta las 18 semanas, pudiendo hacer uso de estas al padre para el cuidado de su hijo, en caso de renuncia de la madre o fallecimiento de esta. En el escrito solicitando esta licencia la interesada deberá hacer constar, su propósito de disfrutar o no la licencia especial por maternidad. Se establece y por razón de maternidad a o adopción, el derecho a la licencia de una (1) hora en su jornada de trabajo para aquellos trabajadores que tengan que atender a la alimentación de un hijo de hasta un (1) año de edad, siendo optativo el disfrute para hombre o mujer, si ambos trabajan en esta empresa.

Artículo 15. Excedencias

Para la aplicación de este artículo, nos remitiremos al artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 16. Periodo de Pruebas

Se establece, para el personal afectado por el presente C.C., los siguientes periodos de prueba:

Personal Directivo	1 mes
Resto del Personal	2 meses

Durante el periodo de prueba, por la empresa y por el trabajador podrá resolverse el contrato sin plazo de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 17. Contratación

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas por el estatuto de los trabajadores, por disposiciones complementarias y por el convenio general del sector. La empresa tendrá obligación de entregar al trabajador fotocopia del parte de alta en la seguridad social. Los trabajadores de nuevo ingreso en la empresa lo harán a través de la categoría de aprendiz en los servicios operativos y de auxiliar de administración en la rama administrativa

Artículo 18. Preaviso de Despido y Preaviso del Trabajador a Causar Baja Voluntaria

La empresa esta obligada a informar por escrito al trabajador de que se va a prescindir del mismo con una anticipación mínima de 15 días

Todos los Trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa, vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, por escrito, al menos con un (1) mes de antelación.

El incumplimiento, por parte del trabajador, de preavisar con la indicada antelación, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo, el importe del salario convenio más antigüedad y complementos de un día, por cada día de retraso en el aviso.

Artículo 19. Salario Base

El salario base para todas las categorías profesionales, para el año 2004, será el que aparece en la tabla salarial, que como anexo nº 2, figura a continuación:

ANEXO Nº2 SALARIO BASE

Grupo II	26,53 euros/día
Grupo III	25,16 euros/ día
Grupo IV	18,35 euros /día
Grupo V	22,00 euros/día

Artículo 20. Revisión Salarial

Para la obtención de las nuevas tablas salariales de aplicación, se le sumara, a todos los conceptos, como mínimo, la subida anual del I.P.C. general de diciembre publicado a mediado del mes de enero.

Artículo 21. Conjunto de Plus Salariales

Grupo II:	
Plus de Asistencia	2,33 euros/día trabajado
Plus de Transporte	4,87 euros/día trabajado
Plus Tóxico y Penoso	2,65 euros/días mes (excepto Administración)
Plus de Turno	40,56 euros/días mes (excepto Administración)
Plus Nocturno	82,24 euros/días mes (excepto Administración)
Plus de Guardia	20,56 euros/días mes (excepto Administración)
Plus de Horno	62,24 euros/días mes (excepto Administración)
Plus Festivo	49,35 euros/días mes (excepto Administración)
Grupo III	
Plus de Asistencia	Idem grupo II



Plus de Transporte	Idem Grupo II
Plus Tóxico y Penoso	2,51 euros/días mes
Plus de Turno	39,50 euros/mes
Plus Nocturno	78,00 euros/mes
Plus Guardia	19,50 euros/mes
Plus de Horno	58,00 euros/mes
Plus Festivo	46,80 euros/mes
Grupo IV	
Plus de Asistencia	1,74 euros/ días Trabajado
Plus de Transporte	4,87 euros/ día Trabajado
Plus Tóxico y Penoso	1,83 euros/ días mes
Grupo V	
Plus De Asistencia	46,60 euros /mes
Plus de Transporte	97,40 euros/mes
Plus Nocturno	68,20 euros/ mes
Plus de Turno	17,05 euros/mes

En los catorce días festivos del año, la empresa abonará al empleado que esté de guardia la cantidad de 33. 75 euros/brutos (equivalente a 3 horas extras) por cubrir la guardia hasta las 18 horas en el cementerio antiguo, teniendo en cuenta que en estos días festivos solo trabajarán los empleados que sean estrictamente necesarios.

Artículo 22. Pagas Extraordinarias

Todo el personal afectado por el presente C.C., tendrán derecho a la percepción de dos (2) pagas extraordinarias, cuyos importes serán los que se relacionan en el anexo nº 3 de presente C.C., y que se harán efectivas antes del día 20 de los meses de junio y diciembre. Al personal que cese o ingrese en la empresa en el transcurso del año se le abonarán los complementos de vencimiento superior al mes, antes expresados, prorrateando su importe en razón del tiempo de servicio. Las fechas para adquirir el derecho a cobrar las pagas extraordinarias serán las siguientes:

CONTRATO

Paga de Junio Del 1 de julio al 30 de junio

Paga de Diciembre Del 1 de enero al 31 de Diciembre.

Por acuerdo individual entre empresa y trabajadores, las gratificaciones extraordinarias podrán prorratearse en las doce mensualidades del año.

Anexo Nº 3	
Grupo II	1. 200 euros - retenciones
Grupo III	1.125 euros - retenciones
Grupo IV	866 euros - retenciones
Grupo V	876,20 euros - retenciones

Artículo 23. Horas Extraordinarias

Sobre las horas anuales de trabajo, se podrá realizar, de acuerdo con el estatuto de los trabajadores, hasta el límite legal fijado por el mismo, las horas extras que resulten necesarias y que por la índole de la actividad de la empresa se declaran estructurales. de común acuerdo entre empresa y trabajadores, optarán entre abonar las horas extras o compensarlas con descansos equivalentes, el valor de las horas extraordinarias se establece en 11,25 euros/brutos la hora.

Artículo 24. Gastos De Locomoción, Manutención Y Alojamiento

En caso de necesidades de la empresa y por mucho acuerdo con el trabajador, si este tuviera que comer o dormir, por razones del trabajo, fuera de su localidad, percibirán los importes que se establecen en el Real Decreto 190/1993 de la junta de Andalucía, para todo el personal y que son;

ALOJAMIENTO	45,10 euros
½ MANUTENCIÓN	15,63 euros
MANUTENCIÓN	31,92 euros
DIETA ENTERA	73,92 euros

Artículo 25. Compensación por Incapacidad Temporal Derivada de Enfermedad o Accidente de Trabajo

En caso de incapacidad temporal por enfermedad, se establece lo dispuesto al respecto por la seguridad Social. En caso de accidente de trabajo, con o sin hospitalización, la compensación económica por parte de la empresa se abonará desde el primer día de baja.

Artículo 26. Seguro de Vida

.Las partes acuerdan que se contrate un seguro de vida, cuyas primas correrán con cargo a la empresa. Se acuerdan igualmente los capitales, que se mantendrán a estas condiciones siempre que la normativa vigente de seguro lo permita, modificándolo o adaptándolo a tales normativas.

CONCEPTOS:	
Muerte	31. 550,00 euros
Invalidez Permanente	31.550,00 euros

Se establece que la empresa vendrá obligada a entregar a cada uno de sus trabajadores copia, fotocopia o certificación acreditativa de que el trabajador se encuentra incluido en la póliza del seguro de accidente colectivo.

Artículo 27. Subrogación

En caso de cambio de titularidad, la nueva empresa que sustituya a la anterior, adscribirá a su plantilla a todo el personal, subrogándose en la obligaciones y derechos derivados de la relación laboral existente. Se entenderá integrado el personal con contrato de interinidad y en tanto que su relación permanezca vigente, Al cambio de titularidad, la empresa saliente pondrá a disposición del delegado de persona, la documentación que, referente a la plantilla de la empresa, va a ser entregado a quien resulte ser el nuevo titular. En el plazo de cinco (5) días desde dicha puesta a disposición, el delegado de personal formulará las alegaciones que estime pertinentes. La empresa saliente hará entrega a la empresa entrante de la siguiente documentación:

- a) Certificado del organismo competente de estar al corriente de pagos a la seguridad social.
- b) Fotocopia de los TC1 y TC2 de cotización a la S.S., correspondiente a los cuatro(4) últimos meses.
- c) Fotocopia de las cuatros (4) últimas nóminas mensuales del personal afectado.
- d) Relación del personal afectado, conteniendo las siguientes especificaciones:
 - 1- Nombre y Apellidos
 - 2- El número y la letra del N.I.F.
 - 3- Antigüedad en la empresa.
 - 4- Modalidad de contrato.
 - 5- Si posee la condición de representante de los trabajadores y fecha de su nombramiento.
 - 6- Percepciones anuales del trabajador por todos los conceptos.



- 7- Número de afiliación a la Seguridad Social.
- 8- Estado civil y números de hijos a su cargo de cada trabajador.
- 9- Calendario de vacaciones especificadas por trabajadores y referente al año.
- 10- Fotocopia del contrato de cada trabajador.
- 11- Acta de acuerdo de la comisión paritaria de condiciones distintas a las contempladas en este convenio colectivo.

Artículo 28. Faltas y Sanciones

A) Faltas: Toda falta cometida por un trabajador se clasificará atendiendo a su importancia, trascendencia e interés, en leve, grave y muy grave.

1- Sé consideran faltas leves:

A) La de puntualidad injustificada en la asistencia al trabajo, superior a diez (10) minutos e interior a veinte (20), que no causen perjuicio irreparable.

B) La mera desatención o descortesía con cuantas personas se relacione durante el servicio desobediencia a sus superiores, siempre que la negativa no fuese manifestada de palabra.

C) Las relativas a la falta de pulcritud, aseo y limpieza de personal.

D) No cursar a su debido tiempo la baja por enfermedad, salvo que se probase la imposibilidad de haberlo efectuado.

E) No comunicar a la empresa el cambio de domicilio o teléfono, en el plazo de cinco (5) días después de haberse realizado

F) La inobservancia intrascendente de normas o medidas reglamentarias y la imprudencia en el trabajo, con respecto a lo previsto en cualquiera de las normas sobre seguridad e higiene, que no ocasione accidente o daños tanto al personal como a los elementos de trabajo.

2- Se considerarán faltas graves:

A) La reiteración o reincidencia en la comisión de falta leves.

B) No acudir al trabajo un día, sin causa justificada o ausentarse del mismo durante la jornada sin el debido permiso o causa justificada.

C) Pronunciar blasfemias en actos de servicio, así como sostener discusiones injustificadas o violentas durante el trabajo.





- D) La simulación de enfermedad o accidente.
- E) Falsear los datos aportados en la declaraciones formuladas a cualquiera de los efectos legales.
- F) Engaño, alegación de causas falsas, presentación de documentos no auténticos para obtener derechos o eludir obligaciones de lo regulado en este convenio.
- G) La embriaguez o toxicomanía, siempre que no sea habitual, en cuyo caso se clasificará como falta muy grave.
- H) La de indiscreción negligencia o falta de ética profesional, siempre que no motiven reclamación por parte de terceros o impliquen perjuicios irreparables, en cuyo caso de considerarán como falta muy grave.
- I) La grave desconsideración el público, superiores, subordinados o resto de compañeros.
- J) El empleo de tiempo, uniforme, materiales, útiles, etc. en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

3- Se considerarán faltas muy graves:

- A) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- B) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- C) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a la personas que trabajen en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- D) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
- E) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- F) La embriaguez habitual o toxicomanía, durante las horas de trabajo.
- G) El hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa.
- H) Falsear los datos en la documentación exigida para el ingreso en la empresa.

B) SANCIONES:

Corresponde a la empresa la facultad de poner sanciones de acuerdo con lo establecido en el estatuto de los trabajadores. De las sanciones de faltas graves y muy graves se dará traslado al trabajador por escrito, debiendo constar la fecha





y los hechos que lo motivan, debiendo acusar el interesado recibo de la misma o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones máximas que podrán imponerse, atendiendo a la naturaleza de la falta y la gravedad de ésta, serán las siguientes:

A) Por Faltas Leves: Amonestación verbal o por escrito.

B) Por Faltas Graves: Amonestación por escrito, con constancia en el expediente y suspensión de empleo y sueldo de uno (1) a cinco (5) días, inhabilitación por plazo no superior a dos (2) años, para pasar a categoría superior.

C) Por Faltas Muy Graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis (16) días a sesenta (60) días y despido.

D) Procedimiento: En cuanto a procedimiento se refiere, se estará a lo dispuesto en la ley de procedimiento laboral.

Artículo 29. Derechos Sindicales

Ningún trabajador podrá ser discriminado por razón de su afiliación sindical. La representación de los trabajadores será ostentada por los respectivos delegados de personal, cuyo nombramiento, funciones, atribuciones y garantías se ajustarán a las disposiciones vigentes en cada momento. Los trabajadores afiliados a un mismo criterio que les reconocen las disposiciones generales de la ley orgánica de libertad sindical, sin que ello suponga reconocimiento de delegados sindicales. El delegado de personal tendrá derecho a 15 horas mensuales retribuidas. Con el fin de facilitar de aquellos avisos, informaciones sindicales y laborales, la empresa pondrá a disposición de los trabajadores un tablón de anuncios, que aunque en lugar no accesible al público, si garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores, asimismo se facilitará al delegado de personal los medios administrativos suficientes para ejercer su labor. Los trabajadores tendrán derecho a realizar asamblea en el centro de trabajo de la empresa, con la comunicación previa a la empresa en el plazo de 24 horas y siempre fuera del horario de trabajo.

Artículo 30. Derecho De Información

En cumplimiento de la Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre derecho de información a los representantes de los trabajadores en materia de contratación, la empresa entregará al delegado de personal, una copia de los contratos de trabajo, modificaciones, prórrogas y anexos de todos los trabajadores de la empresa "Parque Jardín Cementerios S.L., la dirección de la empresa está obligada a informar a los representantes de los trabajadores sobre determinadas materias contempladas en la ley sobre la información que se reciba se debe guardar sigilo profesional.



- A) Información sobre la contratación laboral.
- B) Información sobre sanciones por faltas muy graves, incluyendo las faltas que se sancionan con despidos.
- C) Estadísticas de absentismo, accidentes y enfermedades, se entregara por la empresa al menos cada semestre.
- D) Movilidad funcional, a funciones o tareas propias de grupos o categorías profesionales inferiores.
- E) Registros de taquillas, al menos representante debe de estar presente, En ausencia de este, el registro solo podrá efectuarse legalmente contado con otro trabajador como testigo del acto. Solo pueden realizarse en horas de trabajo y cuando sean necesarios para la protección del Patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores.
- F) Horas extraordinarias.
- G) Cotizaciones a la Seguridad Social.
- H) Evolución económica del sector y de la empresa.
- I) Salarios y pagos delegados de la seguridad social (TC I).
- J) Contratos con empresas de trabajo temporal.

Artículo 31. Seguridad de Higiene en el Trabajo

Las parte se someten a lo que establezca la ley 31/95, de 8 de Noviembre de 1995, de previsión de riesgos laborales así como a su derecho reglamentario y normas complementarias u otras que lo sustituyan.

Artículo 32. Uniformes

La empresa dotará a su personal de los siguientes uniformes, si fuese necesario y por causa no imputable al trabajador, se renovaría con mayor frecuencia. Expresamente se acuerda, que los citados uniformes serán de uso obligatorio por todos los trabajadores afectados por el presente C.C., debiendo en todo el momento, los citados trabajadores, mantener los mismos en perfecto estado de uso y limpieza.

Personal Directivo Dos trajes/ Chaqueta por año.

Personal Administrativo traje- chaqueta o traje- Pantalón (4 por año).

Servicios operativos y vigilantes Verano: - 2 pantalones, 2 camisas/ par zapatos



Invierno Igual que verano + chaquetilla+ traje de agua (y cada dos años botas de aguas y chaquetón)

Limpiadora Verano 2 semanas - 1 par de Zapatos.

Invierno: 2 Pijamas- 1 par de zapatos - 1 Rebeca y Cada 2 Años Chaquetón

Clausulas Adicionales

1. Para cualquier duda o divergencia en la interpretación inmediata del presente C.C., ésta será resuelta por la comisión paritaria.

2. Se empezará a cobrar el primer trienio de antigüedad trascurrido tres (3) años desde la firma del presente convenio colectivo.

3. Las retribuciones del grupo IV (Limpiadoras) corresponde a un 75% del total.

3 Tabla de antigüedad o trienios:

	TRienio MENSUAL
Nivel 1	32,25 euros
Nivel 2	16,20 euros
Nivel 3-4-5-6	12,20 euros

4 Los trabajadores acogidos al presente convenio, en caso de necesitar utilizar los servicios de la empresa para familiares de 1º grado de consanguinidad o afinidad, conyuge o conviviente debidamente acreditado, disfrutarán de un descuento de un 20% sobre factura en la tarifas oficiales de los cementerios de Algeciras.

5. Durante la vigencia del presente convenio, las partes se obligan a no provocar ningún conflicto colectivo que tenga por objeto alterar lo pactado.

Disposición Transitoria

Al personal que actualmente viene desempeñado las funciones de una categoría para los que en este convenio se exige titulación universitaria, no se le exigirá la misma para continuar en su puesto de trabajo como derecho "ad personan".

GERENTE DE PARQUE JARDIN CEMENTERIO, S,L, REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES. Firmas.

Algeciras a 1 de Marzo del 2004



