CONVENIO COLECTIVO SUSCRITO ENTRE LA REPRESENTACIÓN DE LA COMUNIDAD DE PROPIETARIOS “EDIFICIO LA TORRE”, Y EL DELEGADO DE LOS TRABAJADORES DE DICHA COMUNIDAD DE PROPIETARIOS, UBICADA EN PLAZA LA COLINA, NÚMERO 1, EDIFICIO LA TORRE, EN TORREMOLINOS

Capítulo I Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente convenio afectará exclusivamente a los trabajadores/as de la comunidad de propietarios “Edificio La Torre”.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El convenio será de aplicación únicamente al centro de trabajo de la comunidad de propietarios Edificio La Torre, ubicada en plaza La Colina, número 1, Torremolinos.

Artículo 3. Ámbito personal.

Se regirán por el presente convenio la totalidad de los trabajadores/as que presten sus servicios en la mencionada comunidad e ingresen en la misma durante su vigencia o cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 4. Ámbito temporal.

La vigencia del presente convenio comienza a regir a todos los efectos en fecha 1 de enero de 2010.

La duración del mismo será de quince años, concluyendo su vigencia en fecha 31 de diciembre de 2025.

Artículo 5. Prórroga y denuncia.

Se entenderá prorrogado el convenio por años sucesivos al llegar a su vencimiento, salvo que fuese denunciado expresamente por cualquiera de las partes firmantes del mismo. Dicha denuncia será necesariamente efectuada por escrito, con dos meses de antelación a la fecha de su vencimiento, o de cualquiera de sus prórrogas.

Denunciado el convenio y hasta que no se apruebe y entre en vigor uno nuevo, permanecerá vigente el presente, tanto en sus cláusulas obligacionales como en las normativas.

Artículo 6. Condiciones más beneficiosas.

Con carácter personal, la Comunidad viene obligada a respetar las condiciones más beneficiosas y particulares que con carácter global y en cómputo anual excedan del conjunto de mejoras del presente convenio, manteniéndose estrictamente “ad-personam”.

Idénticamente se respetarán las funciones y obligaciones de cada empleado/a, sin que estas puedan ser incrementadas o modificadas.

Artículo 7. Prelación de normas.

En lo no previsto expresamente en el presente convenio colectivo, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores, y demás normas legales y/o reglamentarias que conformen la legislación laboral vigente en cada momento.

El presente convenio colectivo sustituye íntegramente en las materias reguladas por él, a todo lo contenido en anteriores convenios colectivos.

En todas las materias no reguladas por el presente convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en, general, a la Legislación de rango superior vigente en cada momento.

Capítulo II Retribuciones.

Artículo 8. Revisión salarial.

Partiendo de las tablas salariales del año 2009, que se adjuntan en los Anexos I y II del presente convenio; se acuerda incrementar dichas tablas, con fecha 1 de enero de 2010 conforme al aumento que experimente el índice de precios al consumo (IPC) interanual al 31 de diciembre de 2009, que publique el Instituto Nacional de Estadística (INE). En el caso de que dicho IPC fuese negativo, la empresa se compromete a no aplicar dicho índice a las retribuciones de los trabajadores, manteniéndose estas en la misma cuantía durante dicho año.

Con independencia del contenido del párrafo anterior, se acuerda expresamente que se producirán con efectos desde el 1 de enero de cada año durante la vigencia de este convenio y para las posibles prorrogas del mismo, revisiones salariales anuales, consistentes en un aumento idéntico al cambio experimentado por el índice de precios al consumo (IPC) interanual, que publique el Instituto Nacional de Estadística (INE) relativo al 31 de diciembre de cada año, tomando como base de cálculo las tablas salariales del año anterior. En el caso de que dicho IPC fuese negativo, la empresa se compromete a no aplicar dicho índice a las retribuciones de los trabajadores, manteniéndose estas en la misma cuantía durante dicho año.

Artículo 9. Retribuciones.

El personal comprendido en este convenio, percibirá las retribuciones que se establezcan para los distintos niveles profesionales que figuran en los Anexos II del presente convenio; teniendo en cuenta y aplicando las subidas que experimente el (IPC) interanual de cada año.

Se establecen doce pagas ordinarias y tres pagas extras (marzo, julio y diciembre), todas las pagas, ordinarias y extras, con idéntica cuantía líquida.

Artículo 10. Percepciones por matrimonio e hijos.

Con carácter a atenciones asistenciales y en concepto de percepción por matrimonio e hijos, se abonará a los trabajadores/as, la cantidad de euros mensuales, que figuran en el Anexo I, por cónyuge. Así como la cantidad de euros que figuran en el Anexo I, por cada hijo que figure como beneficiario en el documento de afiliación a la Seguridad Social del trabajador, emitido por el INSS u organismo dependiente.

Artículo 11. Plus de transporte.

Se acuerda abonar a los trabajadores/as en plantilla de la comunidad, un plus de transporte mensual integro, no pudiéndose deducir en los casos de enfermedad, vacaciones o calculo de pagas extras, y cuya cantidad en euros figura en el Anexo I.

Artículo 12. Bonificación por años de servicio.

Se establece un premio de antigüedad consistente en el abono a los trabajadores/as afectos por el presente, de trienios en cuantía del 8% (ocho por ciento), sobre el salario base que figura en las adjuntas tablas salariales (Anexo II); con un máximo de cinco trienios. A partir del quinto trienio el premio de antigüedad (8% sobre salario base) se abonará por quinquenios.

Artículo 13. Gratificaciones.

Además de las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad, las cuales se abonarán en cuantía de 30 días de la retribución de convenio, la comunidad abonará otra de igual número de días el 15 de marzo de cada año. Estas gratificaciones serán prorrateadas en caso de ingreso o cese durante el año.

Artículo 14. Incentivos.

Se prevé la opción a ejercitar por parte de la empresa de acordar abonar unas cantidades económicas mensuales, a determinar en cada momento, en concepto de incentivos para aquellos trabajadores que por su buena labor realizada sean

merecedores de dicha retribución.

Artículo 15. Indemnizaciones en caso de enfermedad o accidente.

En caso de enfermedad o accidente, la comunidad completará hasta el 100% (cien por cien) del salario líquido del trabajador, es decir, las retribuciones que por todos los conceptos venga efectivamente percibiendo el mismo e igual a su nómina inmediatamente anterior, y dicha cantidad se abonará desde el primer día de la baja.

Capítulo III Jornada, vacaciones, permisos, excedencias, jubilaciones y maternidad.

Artículo 16. Jornada de trabajo y horario.

La duración de la jornada ordinaria de trabajo será de 1.725 horas anuales de trabajo efectivo, que se corresponderá, en general, con treinta y siete horas y media semanales, repartidas de lunes a viernes y cuyo horario comprenderá desde las 9:00 horas a las 14:00 horas y desde las 15:30 horas hasta las 18:00 horas. En el caso de los conserjes, porteros, recepcionistas, guardas y limpiadoras, estos se regirán por un horario especial para su cometido, a convenir por ambas partes los turnos equitativos y sin perjuicio para ninguno de las partes, de tal forma que estos servicios si fuera necesario, se encuentren cubiertos las 24 horas del día.

Asimismo, se concede un tiempo para el desayuno, que tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo, de 15 minutos.

Artículo 17. Vacaciones.

Se establece un periodo vacacional anual de treinta días hábiles, que serán disfrutadas desde el mes de marzo a septiembre, ambos inclusive. En el supuesto de que no pudiera disfrutarse en las fechas mencionadas, la comunidad abonará a todo trabajador/a que disfrute sus vacaciones fuera del periodo reseñado, en concepto de bolsa de vacaciones, la cantidad que se contempla en la tabla del Anexo I.

El personal que ingrese en la comunidad en el transcurso del año disfrutará la parte proporcional al periodo efectivamente trabajado.

Durante el periodo vacacional el trabajador percibirá una nómina en cuantía líquida idéntica a los restantes meses del año.

Artículo 18. Permisos y licencias retribuidas con sueldo.

Los trabajadores afectos al presente convenio, avisando con suficiente antelación

y justificándolo adecuadamente podrán faltar o ausentarse de su trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

a) Por el tiempo de cuatro días hábiles, en la provincia, en caso de alumbramiento de esposa, enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo/a, padre, madre, padre político, madre política, nietos/as, abuelos, hermanos/as, hermanos/as políticos.

b) Por tiempo de cuatro días naturales cuando tuviese que trasladarse fuera de la provincia por los mismos motivos.

c) Por el tiempo de cinco días naturales cuando tuviese que trasladarse fuera de la península por los mismos motivos.

d) Por el tiempo de dos días naturales por traslado del domicilio habitual.

e) Por el tiempo de quince días naturales en caso de matrimonio.

f) Por el tiempo de uno, dos o tres días naturales, por matrimonio de un hijo o hermano del trabajador, según la boda tenga lugar de residencia del trabajador, en otra localidad de la provincia, o fuera de los límites de la misma, respectivamente.

g) Por el tiempo de diez días naturales a lo largo del año, al objeto de atender asuntos propios, con la obligación por parte de los trabajadores de comunicarlo a la empresa por escrito con una antelación mínima de 24 horas. Se entiende esto último con la obligatoriedad de cumplir por parte del empleado los trabajos urgentes con anterioridad a su ausencia.

Artículo 19. Festividades y compensación de festivos.

Se entiende como días festivos aquellos que así son reconocidos por los diarios oficiales, teniendo en cuenta también, los dos días festivos de la localidad de Torremolinos, siendo estos el 16 de julio y el 29 de septiembre, no trabajándose ninguno de ellos tampoco. Durante la semana de feria de la localidad, se hará jornada con un horario intensivo, siendo este de 8:00 horas a 15:00 horas. Pudiendo ser cambiada la jornada de festividad, por la de la provincial en vez de la de la localidad, siempre y cuando sea por mutuo acuerdo entre la empresa y los trabajadores. Aquellos trabajadores/as que se encuentran prestando sus servicios en puestos de trabajo que requieran una atención continuada de las 24 horas al día, caso de laborar en días festivos, se les compensará con un día y medio de descanso, o se les compensará en efectivo en importe idéntico de día y medio.

Artículo 20. Excedencias.

Rige a todos los efectos lo dispuesto en la legislación laboral vigente sobre excedencia voluntaria, si bien se amplían en la siguiente forma:

1. Será obligatoria la concesión de excedencia cuando se fundamente en causas justificadas de orden familiar, de terminación de estudios, etc. La empresa contestará obligatoriamente a la petición en el plazo de quince días, por escrito.

2. Las excedencias se entenderán siempre concedidas sin derecho a retribución alguna, y el tiempo que dure no será computado a ningún efecto. Cuando el trabajador en situación de excedencia solicite su reingreso en la empresa, deberá comunicarlo a esta por escrito, al menos con un mes de antelación antes de su vencimiento, y la empresa tendrá la obligación de dar ocupación efectiva en su plaza y en la fecha solicitada.

En los casos que con antelación a la terminación del periodo de excedencia concedido, el trabajador solicitase la reincorporación a su puesto de trabajo, la empresa, siempre que el puesto del trabajador no estuviese cubierto, tendrá la obligación de dar ocupación efectiva en su plaza en el término de un mes. En caso de desacuerdo sobre la justificación de las causas alegadas por el trabajador, resolverá la comisión paritaria y su fallo podrá ser recurrido ante el Juzgado de lo Social.

Artículo 21. Excedencia por cuidado de familiar.

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia no superior a dos años para atender al cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Durante este periodo, computable a efectos de antigüedad, el trabajador 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.

Desaparecida la causa que motivó la excedencia, el trabajador tendrá treinta días naturales para reincorporarse, previo escrito de justificación que se entregará a la empresa.

Artículo 22. Contrato de relevo y jubilación parcial.

Los trabajadores con 60 años o más de edad podrán acogerse a la jubilación parcial regulada en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y 166 de la Ley General de la Seguridad Social, sin más requisitos adicionales a los establecidos en las citadas normas que el de comunicar a la empresa por escrito su intención de acogerse a esta modalidad con una antelación mínima de 2 meses, especificando el porcentaje de jornada que reduce y la distribución de la jornada

parcial a realizar. La reducción de jornada podrá ser de entre un 25% y un 85% sobre la jornada ordinaria anual, con la reducción equivalente de salarios. La empresa quedará obligada a la modificación del contrato del trabajador, así como a la concertación del contrato de relevo en los términos legal y reglamentariamente establecidos y cuya categoría laboral será equivalente o pertenecerá al mismo grupo profesional que el jubilado parcialmente.

Artículo 23. Jubilación anticipada.

Mediante petición escrita del trabajador, este podrá acogerse a los beneficios de la jubilación especial a los 64 años, al amparo de lo previsto en el RD 1194/85, de 17 de julio. En este caso, la comunidad se obligará a sustituir simultáneamente al trabajador que se jubile por otro trabajador que sea titular de prestación de desempleo o joven demandante de primer empleo, matizándose expresamente que el trabajador contratado, no necesariamente tendrá que tener la misma categoría del que se jubile, pero sí un contrato de la misma naturaleza. Al personal que se jubile con más de 5 años de servicios continuados en la comunidad, se le concederá una indemnización por jubilación equivalente a 5 mensualidades. Si prestó servicios más de 10 años, 6 mensualidades. Si prestó servicios más de 15 años, 8 mensualidades. Si prestó servicios más de 20 años, 12 mensualidades. Si prestó servicios más de 25 años, 15 mensualidades. Se equiparará a jubilación para la percepción de indemnización por jubilación, en los casos de gran invalidez o incapacidad absoluta para todas las clases de profesión, en que pudieran ser declarados todos los trabajadores. Asimismo se equiparará a jubilación, siempre que cause baja en la empresa, en los casos de invalidez permanente total para la profesión habitual.

Artículo 24. Maternidad, adopción y acogimiento.

Las trabajadoras tendrán derecho a su retribución total por maternidad, adopción o acogimiento concedidos a tenor de lo dispuesto en la legislación vigente.

En los supuestos de parto, adopción y acogimiento la suspensión del contrato con reserva al puesto de trabajo, tendrá una duración de dieciséis semanas, que se disfrutarán de forma interrumpida, ampliables, en los supuestos de parto, adopción y acogimiento múltiples y de discapacidad del hijo o menor adoptado o acogido, a dos semanas más por cada hijo o menor a partir del segundo, distribuidas a opción de la interesada, siempre que, en el caso de parto, seis semanas sean inmediatamente posteriores al mismo.

En los casos de partos prematuros y en aquellos otros en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre o, en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria, excluyendo de dicho cómputo, las seis semanas posteriores al parto de suspensión obligatoria

del contrato de la madre.

Capítulo IV Poder disciplinario y otras causas de extinción del contrato de trabajo.

Artículo 25. Extinción de la relación laboral.

En cuanto a la extinción de la relación laboral se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, si bien las indemnizaciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores para los casos de despido improcedente de los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo, serán de cincuenta y cinco días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de setenta y dos mensualidades. Tomando como referencia para su cálculo la base de cotización.

Del mismo modo, en caso de extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, las indemnizaciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores serán de cincuenta y cinco días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de setenta y dos mensualidades. Tomando como referencia para su cálculo la base de cotización.

Asimismo, con independencia de lo anteriormente establecido, se contempla una retribución-indemnización adicional que la empresa abonará al trabajador despedido en un único pago y se sumará a la anterior indemnización y cuyo cálculo y cuantificación se llevará a cabo de la siguiente forma: El trabajador será indemnizado con una retribución económica equivalente a la cantidad que venga percibiendo de dos mensualidades y quince días, por cada dos años que tenga trabajados en la empresa, tomando como referencia para su cálculo la base de cotización, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a dos años.

Artículo 26. Infracciones.

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de los incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones establecidas en las disposiciones legales vigentes.

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la empresa se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso, a su reincidencia en leves, graves y muy graves, de conformidad con lo que se dispone en la ley vigente.

La sanción de las faltas leves, graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador y al representante de los trabajadores, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente.

No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

Artículo 27. Acoso laboral de la empresa: Psicológico (mobbing), moral y sexual.

ACOSO PSICOLÓGICO O MOBBING: Se entenderá por acoso psicológico o mobbing aquella situación en la que la empresa ejerza una violencia psicológica, de forma sistemática sobre un trabajador/a en el lugar de trabajo y toda conducta no deseada que atente contra la dignidad del trabajador/a y cree un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo.

ACOSO MORAL: Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. A título de ejemplo, entre las conductas que aisladamente o en combinación con otras, pasivas o activas, pudieran llegar a ser constitutivas de acoso moral, cabe destacar:

– Al trabajador/a se le ignora, se le excluye o se le hace el vacío.

– Se evalúa su trabajo de manera desigual o de forma sesgada, criticando el trabajo que realiza despectivamente.

– Se le exige una carga de trabajo insoportable de manera manifiestamente malintencionada o que pone en peligro su integridad física o su salud.

– Se le deja sin ningún trabajo que hacer, ni siquiera a iniciativa propia, se le asignan tareas o trabajos absurdos, sin sentido, o por debajo de su capacidad profesional o competencia.

– Recibe ofensas verbales, insultos, gritos.

– Recibe críticas y reproches por cualquier cosa que haga o decisión que tome en su trabajo.

– Le humillan, desprecian o minusvaloran en público ante otros colegas ante terceros.

– Se le impiden oportunidades de desarrollo profesional.

ACOSO SEXUAL: Se entiende por acoso sexual toda aquella conducta

consistente en palabras, gestos, actitudes o actos concretos, desarrolladas en el ámbito laboral, que se dirija a otra persona con intención de conseguir una respuesta de naturaleza sexual no deseada por la victima. El carácter laboral se presume al producirse en el ámbito de la organización de la empresa, así como cuando la conducta se pone en relación con las condiciones de empleo, formación o promoción en el trabajo. La acción ejercida por el acosador ha de ser indeseada y rechazada por quien la sufre. Ha de haber ausencia de reciprocidad por parte de quien recibe la acción. No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un periodo prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual. Todos estos comportamientos deterioran el entrono de trabajo y afectan negativamente a la calidad del empleo, condicionales laborales y desarrollo profesional de la víctima de acoso.

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA: Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial, se establecerá un procedimiento de actuación especifico, que habrá de ser lo más ágil y rápido posible. Una vez denunciados los hechos, se garantizará el cumplimiento del derecho a la intimidad tanto de la persona que ha presentado la denuncia como de la persona objeto de la misma guardando la confidencialidad.

Para la apertura de expediente se podrá nombrar a una persona de reconocido respeto y sensibilidad, de mutuo acuerdo entre el/ delegado/a de personal y la empresa, para que tome declaración y emita un informe donde se expresen las conclusiones, en el plazo más breve posible, no siendo superior a quince días. Si existe Comisión de Igualdad en la empresa, puede ser una persona que forme parte de la misma. Esta persona será la encargada de prestar asesoramiento y asistencia a las personas objeto de acoso. Su función será poner en conocimiento los hechos a la dirección de la empresa y abrir el correspondiente expediente de investigación de los hechos.

Durante este proceso se tomarán las medidas cautelares y de protección de la victima que sean necesarias. Tales medidas no podrán perjudicar en ningún caso a la víctima. La empresa garantizará que el ambiente de trabajo sea respetuoso con la moral, intimidad, la dignidad y la orientación sexual de las personas trabajadoras.

La sanción nunca podrá recaer sobre la víctima, ni tomar represalias con ella, ni sobre las personas que testifiquen. Se evitará su culpabilidad apoyándola en todo momento e informándole de los recursos existentes para el caso de que desee emprender acciones legarles.

Las partes acuerdan sujetarse íntegramente a los órganos de mediación y arbitraje establecidos por el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía, SERCLA.

Artículo 28. Salarios de tramitación.

En relación a este artículo se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

Artículo 29. Finiquitos.

Los recibos de finiquitos que pudieran firmar los trabajadores, sólo serán válidos si pasados 15 días, estos no han demostrado su disconformidad. En caso contrario, sólo tendrán valor liberatorio en lo que respecta a las cantidades que, según los indicados recibos, consten como realmente percibidas. Esto en lo referente a partes proporcionales y salarios adecuados.

Capítulo V Derechos y garantías sindicales.

Artículo 30. Funciones de los representantes de los trabajadores.

Los delegados de personal y miembros de los comités de empresa, como órganos representativos y unitarios de todos los trabajadores de la empresa, deberían tener como función fundamental, la defensa de los intereses de sus representados; por ello, se les deberá reconocer los derechos y dar las facilidades que establece la ley.

Artículo 31. Asambleas y reuniones en los centros de trabajo.

Para las asambleas de los trabajadores en el seno de la empresa, los empresarios adoptarán las previsiones necesarias para facilitarles los locales de que dispongan, en la forma más apta posible al efecto. Los convocantes indicarán al Presidente de la Comunidad. Los nombres de las personas no pertenecientes a la Comunidad, que vayan a asistir a la misma, siendo responsables de ellos. Para ello, los representantes de los trabajadores lo solicitarán con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, a la comunidad. A la asamblea de trabajadores no podrán asistir los representantes legales de la Comunidad, salvo que, por parte del delegado de personal se acepte su presencia.

Artículo 32. Comisión paritaria de vigilancia.

Las partes negociadoras, a tenor de lo dispuesto en los artículos 85.2, e) y 91 del Estatuto de los Trabajadores, acuerdan la designación de una Comisión paritaria que entenderá del conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general del convenio y de la vigilancia de su estricto cumplimiento, sin perjuicio de las competencias de la autoridad laboral o jurisdiccional en este sentido.

La comisión paritaria estará integrada por cuatro miembros de los que corresponderán dos representantes a los trabajadores, siendo estos el Delegado de Personal y otra persona designada por los trabajadores, y dos a representantes

de la Comunidad, el Presidente o Administrador de la misma y cualquier propietario que forme parte de la Comunidad.

Se reunirá una vez al año, siempre que lo convoque el representante legal de Comunidad o el Delegado de Personal a solicitud específica de cualquiera de las partes y para asuntos que afecten a la generalidad del convenio.

Las partes acuerdan sujetarse íntegramente a los órganos de mediación y arbitraje establecidos por el Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía, SERCLA.

Artículo 33. Expediente de crisis.

En los expedientes de crisis que pudieran ser tramitados, a las reuniones previstas en el Estatuto de los Trabajadores, podrá asistir el Delegado de Personal acompañado de un Asesor Jurídico con voz pero sin voto.

Capítulo VI Seguridad y salud laboral.

Artículo 34. Seguro.

Se establece un seguro de muerte por accidente por un importe de nueve mil euros, y de invalidez total para la profesión habitual, con pérdida de puesto de trabajo, por importe de doce mil euros.

Artículo 35. Reconocimiento médico.

La comunidad, mediante la mutua, adecuará lo necesario para que sus trabajadores pasen revisión médica anual, de carácter preventivo, con informe escrito para los trabajadores. Estos informes tendrán un carácter de total confidencialidad.

Artículo 36. Vestuario.

La empresa vendrá obligada a proporcionar en todo caso a su personal los uniformes, así como la ropa adecuada a la función que se encomiende.

Se entiende por vestuario el requerido por la empresa para el servicio correspondiente, que se exija como uniformidad a los trabajadores en cualquier departamento de la empresa, incluidas las zapatillas y los zapatos, siendo estos últimos un par al año.

Se diferenciará un uniforme de invierno y otro de verano.

Disposición final

En todo aquello que no hubiese quedado pactado en el presente convenio, con

carácter específico y que afecte tanto a la relación laboral como a las disposiciones económicas, se está por ambas partes a lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia.

Anexo I Ayuda familiar, plus transporte y bolsa de trabajo, con carácter mensual

Anexo I	Mensual	Anual
1 Ayuda familiar por cónyuge	29,70 €	445,50 €
2 Ayuda familia por hijo/a	41,16 €	617,40 €
3 Plus de transporte	78,66 €	1.179,90 €
4 Bolsa de vacaciones	370,71 €	

Todas las cantidades anteriormente expresadas corresponden al año 2009, aplicables desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2009 y servirán de base de cálculo de las retribuciones para el año 2010, aplicándose un incremento equivalente al IPC interanual al 31 de diciembre de 2009, y así sucesivamente durante los años de vigencia del presente convenio y sus posibles prorrogas; teniendo en cuenta la especificaciones que sobre IPC negativo se ha constatado en el artículo 8.º del presente convenio.

Anexo II Tablas salariales mensuales

	Salario Base	Antigüedad
1 TITULADO GRADO SUPERIOR	1.293.74 €	103.50 €
2 OFIC. 1ª ADMINISTRATIVO	1.191.89 €	95.35 €
2 CONTABLE	1.191.89 €	95.35 €
3 JEFE DE MANTENIMIENTO	1.162.27 €	92.98 €
3 JEFE DE CONSERJERÍA	1.162.27 €	92.98 €
3 JEFE DE RECEPCIÓN	1.162.27 €	92.98 €
4 OFIC. 1ª PINTOR	1.129.09 €	90.33 €
4 OFIC. 1ª ALBAÑIL	1.129.09 €	90.33 €
4 OFIC. 1ª FONTANERO	1.129.09 €	90.33 €
4 OFIC. 1ª CARPINTERO	1.129.09 €	90.33 €
4 OFIC. 1ª ELECTRICISTA	1.129.09 €	90.33 €
4 OFIC. 1ª JARDINERO	1.129.09 €	90.33 €
5 OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	1.072.62 €	85.81 €
5 CAJERO	1.072.62 €	85.81 €
6 AUXILIAR ADMINISTRATIVO	1.007.36 €	80.59 €
6 SECRETARIO	1.007.36 €	80.59 €
7 AYUDANTE JEFE DE MANTENIMIENTO	952.37 €	76.19 €
8 OFIC. 2ª PINTOR	927.61 €	74.21 €
8 OFIC. 2ª ALBAÑIL	927.61 €	74.21 €

8 OFIC. 2ª FONTANERO	927.61 €	74.21 €
8 OFIC. 2ª CARPINTERO	927.61 €	74.21 €
8 OFIC. 2ª ELECTRICISTA	927.61 €	74.21 €
8 OFIC. 2ª JARDINERO	927.61 €	74.21 €
9 RECEPCIONISTA	908.11 €	72.65 €
9 CONSERJE	908.11 €	72.65 €
10 SOCORRISTA	841.64 €	67.33 €
10 PORTERO	841.64 €	67.33 €
11 AYUDANTE 1ª PINTOR	789.35 €	63.15 €
11 AYUDANTE 1ª ALBAÑIL	789.35 €	63.15 €
11 AYUDANTE 1ª FONTANERO	789.35 €	63.15 €
11 AYUDANTE 1ª CARPINTERO	789.35 €	63.15 €
11 AYUDANTE 1ª ELECTRICISTA	789.35 €	63.15 €
11 AYUDANTE 1ª JARDINERO	789.35 €	63.15 €
11 LIMPIADORA	789.35 €	63.15 €
11 PEÓN	789.35 €	63.15 €
12 VIGILANTE	747.46 €	59.80 €
12 GUARDA	747.46 €	59.80 €

Todas las cantidades anteriormente expresadas corresponden al año 2009, aplicables desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2009 y servirán de base de cálculo de las retribuciones para el año 2010, aplicándose un incremento equivalente al IPC interanual al 31 de diciembre de 2009, y así sucesivamente durante los años de vigencia del presente convenio y sus posibles prorrogas; teniendo en cuenta la especificaciones que sobre IPC negativo se ha constatado en el artículo 8.º del presente convenio.