

**EXPEDIENTE NÚMERO 69/2010.**

Visto el texto del convenio colectivo de la comunidad de propietarios Capistrano Village, recibido en esta Delegación Provincial de la Consejería de Empleo, con fecha 31 de marzo de 2010, código de convenio número 2902162, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de este Organismo, con notificación a la comisión negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Proceder al depósito del texto original del Convenio Colectivo en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

3.º Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Málaga, 14 de mayo de 2010.

El Delegado Provincial de Empleo, firmado: Juan Carlos Lomeña Villalobos.

**CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES DE LA COMUNIDAD DE PROPIETARIOS CAPISTRANO VILLAGE, NERJA****Artículo 1. Ámbito de aplicación.**

El presente convenio afectará a todos los trabajadores fijos y eventuales de la comunidad de propietarios Capistrano Village, Nerja.

No habrá discriminación, tanto laboral como económica y social, para aquellos nuevos contratados por cualquier normativa de contratación vigente hasta el momento.

**Artículo 2. Ámbito temporal.**



El presente convenio tendrá una duración de seis años, contando su vigencia a todos los efectos desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2014, sea cual fuese su publicación en el BOP, fijándose como anexo al presente convenio las tablas salariales a aplicar durante el año 2009 (no así las tablas salariales de 2010, que se incrementarán sobre todos los conceptos salariales y extra salariales en un 0,8% ni los años 2011, 2012, 2013, 2014, que se incrementarán de la misma manera con el dato del IPC oficial de los años anteriores, hasta conocerse el IPC oficial de dichos años, en ese momento se abonará la diferencia entre el salario de enero y el salario con la subida aplicada, en caso de que los IPC fuesen negativos, se mantendrán los salarios.

Los aumentos salariales se abonarán al mes siguiente de la firma.

Los atrasos se abonarán en una sola paga al mes siguiente de la firma del mismo, con independencia de su publicación en el BOP.

### **Artículo 3. Denuncia y revisión.**

Se acuerda expresamente que este convenio ha quedado expuesto según el artículo anterior y tendrá duración de seis años, pudiendo denunciarse por cualquiera de las partes negociadoras, como mínimo, con un mes de antelación a la expiración del mismo o de cualquiera de sus prórrogas.

### **Artículo 4. Periodo de prueba.**

Los periodos de prueba no podrán exceder de 15 días para todos los trabajadores.

### **Artículo 5. Jornada laboral.**

La jornada laboral para los años de vigencia del convenio será de 38 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, estableciéndose un periodo de descanso en cada jornada de 30 minutos, que se considera de tiempo de trabajo efectivo.

La empresa, de acuerdo con el/los representantes de los trabajadores, elaboraran el calendario laboral anual que deberá ser expuesto en lugar visible.

Se considera como día no laborable para el año 2009 el 24 de diciembre y, para el





resto de vigencia del convenio a partir del 1 de enero de 2010, el 24 y el 31 de diciembre.

### **Artículo 6. Vacaciones.**

Todos los trabajadores disfrutarán de 30 retribuidos de vacaciones, que serán disfrutadas desde el mes de abril hasta el mes de noviembre de cada año, por la plantilla, siendo el turno rotativo.

Los trabajadores podrán solicitar al presidente de la comunidad cualquier cambio o variaciones respecto al periodo a disfrutar de sus vacaciones, alegando siempre causas justificadas. La decisión tomada al respecto será inapelable.

a) Se establece una bolsa de vacaciones de 192,39 euros que se percibirá al inicio de las vacaciones y que será cobrada por todos los trabajadores de la plantilla.

### **Artículo 7. Horas extraordinarias.**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 8. Licencias.**

Los trabajadores afectados por este convenio tendrán los siguientes permisos:

a) Por matrimonio: 18 días naturales.

b) Por enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento del cónyuge, hijos, hermanos, padre o madre de uno u otro cónyuge, así como abuelos de ambos: 5 días naturales, si es en la localidad de residencia del trabajador. Serán 7 días si ocurriera a más de 100 km de la localidad de residencia del trabajador o fuera de ella.

c) Por alumbramiento de esposa: 2 días naturales, ampliable a 2 días más si este se produjera fuera de la localidad de residencia del trabajador.

d) El tiempo necesario para la asistencia a exámenes a los que deba concurrir por estudios de EGB, BUP, FP o estudios universitarios, con previo aviso y posterior



justificación hasta la terminación del mismo examen, así como para examinarse del carnet de conducir.

e) Por bodas de hijos y hermanos: 2 días naturales ampliables a 4 días naturales si se produjera fuera de la localidad de residencia del trabajador.

f) Por cambio de domicilio: 2 días naturales.

g) 4 días de asuntos propios, previo aviso a la comunidad con 48 horas de antelación, que en 2011 serán de 5 días, y en 2013 serán de 6 días de asuntos propios.

### **Artículo 9. Desplazamiento.**

Dentro del casco urbano se entiende abonado por lo que se denomina plus de transporte. En lo no referente al tiempo de desplazamiento, la empresa, los trabajadores y el delegado de personal acordarán lo más ventajoso para ambas partes.

Para desplazamiento fuera del casco urbano, el tiempo invertido se abonará a precio de hora normal.

Los gastos de viaje correrán a cargo de la empresa, ya sea facilitando medios propios o indicando el medio más idóneo de transporte.

### **Artículo 10. Dietas.**

El importe de media dieta será de 19,65 euros para el 2009, para el 2010 se incrementará en 0,8% (para el resto de los años el importe se incrementará con el IPC oficial de los años 2011, 2012, 2013, 2014); a partir de un radio de 20 km del centro de trabajo y siempre fuera del casco urbano, entendiéndose como tal el límite de tarifa normal de taxi.

La dieta completa se abonará en un importe de 50,54 euros (importe que se incrementará para el año 2010 en un 0,8%, para los años 2011, 2012, 2013, 2014 se incrementará con el IPC oficial de cada año).



### **Artículo 11. Plus transporte.**

Se establece un 123,07 euros mensuales para el año 2009, para el 2010 se incrementará en 0,8% (para el resto de los años 2011, 2012, 2013 y 2014 se incrementará en los IPC oficial de cada año.

Percibiéndose en vacaciones y en situación de IT.

### **Artículo 12. Antigüedad.**

Se establece un plus de antigüedad para el año 2009, según tabla que se adjunta. Para el año 2010 se incrementarán dichas tablas en un 0,8% y para los años 2011, 2012, 2013 y 2014, se incrementará el IPC oficial de cada año, y si dicho IPC fuese negativo no operaría.

### **Artículo 13. Pagas extraordinarias.**

Se establecen dos pagas extraordinarias que se abonarán en los meses de julio y diciembre respectivamente cada año, iguales al salario convenio mensual más antigüedad.

Se establece una media paga del patrón San Juan de Capistrano, que será abonada en la primera quincena de septiembre de cada año, iguales al salario convenio mensual más antigüedad para el 2009, que para el 2010 serán de 18 días iguales al salario convenio mensual más antigüedad, para el 2011 serán de 21 días iguales al salario convenio mensual más antigüedad, para el 2012 serán de 24 días iguales al salario convenio mensual más antigüedad, para el 2013 serán de 27 días iguales al salario convenio mensual más antigüedad, para 2014 serán de 30 días iguales al salario convenio mensual más antigüedad.

### **Artículo 14. Beneficios sociales.**

La empresa abonará a los trabajadores premios en la cuantía y por las circunstancias que se detallan:

a) Por matrimonio del trabajador/a: 179,22 euros.





b) Por nacimiento de cada hijo/a: 53,77 euros.

b) Por jubilación anticipada:

A los 60 años: cantidad equivalente a 6 meses de salario.

A los 61 años: cantidad equivalente a 5 meses de salario.

A los 62 años: cantidad equivalente a 4 meses de salario.

A los 63 años: cantidad equivalente a 3 meses de salario.

A los 64 años: cantidad equivalente a 2 meses de salario.

A los 65 años: bonificación de 169,27 euros.

### **Artículo 15. Jubilación anticipada.**

De acuerdo con el RD 1194/1985, de 17 de julio, por el que se acomodan, al amparo de lo establecido en la disposición adicional séptima de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, modificada por la Ley 32/1984, de 2 de agosto, y para el caso de los trabajadores que quieran acogerse a la jubilación anticipada, tendrán el 100% de los derechos.

La empresa, de acuerdo con el citado Real Decreto, sustituirá a cada trabajador jubilado por otro fijo en plantilla. En todo caso será necesario, para la iniciación de cualquier trámite, el acuerdo entre el trabajador y la empresa.

### **Artículo 16. Jubilación parcial anticipada.**

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 166.2 del RD Legislativo 1/1994, de 20 de junio, y el artículo 12,6 del Estatuto de los Trabajadores, podrán acceder a la jubilación parcial los trabajadores a jornada completa que, teniendo derecho conforme a la actual legislación a la jubilación anticipada total, reúnan asimismo, las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. Dicha acreditación se efectuará presentado ante la empresa certificado original de vida laboral junto con el escrito del





interesado dirigido a la empresa solicitando acogerse a la jubilación parcial anticipada con antelación de, al menos, tres meses a la fecha prevista para la jubilación. Además será necesario que, al momento del inicio de la situación de jubilación parcial, el interesado no se encuentre en ninguna de las causas de suspensión del contrato de trabajo prevista por la legislación vigente. El porcentaje en el que se podrá solicitar la jubilación parcial será como máximo el 85%, manteniéndose la prestación laboral del trabajador al servicio de la empresa como mínimo en el 15% restante de jornada. No obstante lo anterior, mediante acuerdo entre la empresa y trabajador, podrán establecerse porcentajes distintos, siempre que se respeten los porcentajes máximo y mínimo establecidos anteriormente. Sin perjuicio de los pactos individuales establecidos en el párrafo anterior, las parte firmantes de este convenio se comprometen a no modificar ningún extremo del presente apartado en el periodo 2009-2014, salvo que las leyes o reglamentos que se puedan dictar en el futuro en relación con su contenido, dificulten o impidan la aplicación del mismo y, en su caso, a renegociar una nueva redacción que se adapte a la nueva legislación que haya sido aprobada.

Dicha relación laboral se instrumentará mediante la suscripción de un contrato a tiempo parcial y por escrito en modelo oficial. La prestación laboral, descanso y vacaciones, deberán realizarse, salvo pacto en contrario, en dos de los meses de verano y en los turnos y horarios que establezca la empresa para cada trabajador.

El salario a abonar en contraprestación por el trabajo será el correspondiente a la jornada efectivamente realizada y se abonará a la finalización de cada uno de los meses en que se trabaja, liquidándose en el último periodo mensual de trabajo, las partes proporcionales de las retribuciones de devengos superiores al mes.

La empresa celebrará simultáneamente un contrato de trabajo de relevo con un trabajador en situación legal de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, en el cual deberá cesar previa y obligatoriamente, con objeto de sustituir la jornada dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. La duración este contrato será igual a la del tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años, salvo que el trabajador sustituido cesara con anterioridad al servicio de la empresa por cualquier causa, en cuyo caso se extinguirá igualmente el contrato de trabajo del relevista. No obstante lo anterior, el trabajador/a relevista tendrá derecho a pasar a indefinido siempre y cuando se encuentre en alguna de las tres circunstancias siguientes:

Cuando se produzca la jubilación total del jubilado/a parcialmente, siempre que el trabajador relevista lleve al menos tres años con el citado contrato de relevo.





Cuando el jubilado/a parcialmente cause baja en la empresa por causas ajenas a su voluntad, siempre que el trabajador relevista lleve al menos un año con el citado contrato de relevo.

Cuando el jubilado/a parcialmente cause baja en la empresa por despido declarado improcedente y no se procediera a su readmisión.

La jornada del trabajador relevista será la que prestaba el trabajador que se jubila parcial y anticipadamente. Por otra parte, el puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser cualquiera de los que correspondan al mismo grupo profesional del trabajador/a sustituido.

El contrato a tiempo parcial suscrito con el trabajador/a parcialmente jubilado tendrá una duración igual al que, en el momento de su celebración, le reste a aquel/la para alcanzar la edad de 65 años, momento en que se extinguirá dicho contrato de trabajo, debiendo pasar de modo forzoso dicho trabajador/a a la situación de jubilación total.

En materia de incapacidad temporal, vistas las especiales circunstancias de prestación de servicio del personal que se acoja a la jubilación parcial regulada en este convenio, se establece, como excepción al régimen convencional previsto en esta convenio colectivo, que no será de total aplicación a este personal la regulación contenida en los artículos de enfermedad y accidente del mismo, de modo que tales trabajadores solo tendrán derecho al complemento de hasta el 100% de su salario durante el periodo que estén de alta y efectivamente trabajando en la empresa, en caso de accidente laboral o enfermedad profesional.

Las indemnizaciones y derechos concedidos en el vigente convenio colectivo para los casos en los que se produzca muerte, incapacidad laboral permanente absoluta o gran invalidez, les serán reconocidos en su integridad a los trabajadores jubilados parcialmente, únicamente en el caso en que la baja médica, que hubiese sido el origen de dichas contingencias, o el fallecimiento, se produzcan en los meses en los que el trabajador/a estuviese prestando sus servicios profesionales para la empresa.

### **Artículo 17. Subida salarial.**

La subida salarial será del 1,4% para el año 2009. Para el año 2010 la subida salarial será de 0,8%, para los años 2011, 2012, 2013, 2014 la subida salarial será la correspondiente al IPC oficial de los años anteriores sobre todos los conceptos







salariales y extra salariales, si el IPC fuese negativo no operaría en ningún concepto salarial ni extra salarial. Estas subidas se producirán en el momento de conocerse el dato del IPC real del año anterior. Asimismo se abonarán los atrasos que se produzcan entre el salario de enero y el salario con la subida aplicada.

### **Artículo 18. Enfermedad, accidente de trabajo, IT.**

Cuando el trabajador incurra en situación de IT por enfermedad común, profesional o accidente de trabajo, la empresa abonará la diferencia entre lo abonado por la Seguridad Social hasta completar el 100% del salario de convenio, a partir del primer día de la baja hasta la terminación de la misma.

### **Artículo 19. Comisión paritaria.**

Ambas partes acuerdan establecer una comisión paritaria como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento de convenio.

Esta comisión estará compuesta por 4 miembros, 2 por parte de la empresa y 2 por parte de los trabajadores. Por parte de la empresa, el presidente de la comunidad de propietarios Capistrano Village y un miembro del comité ejecutivo de la misma; por parte social, serán miembros el delegado de personal y un trabajador de la citada comunidad.

Además, esta comisión contará, como mínimo, con dos asesores, uno por cada parte, los cuales tendrán voz pero no voto.

### **Artículo 20. Derechos sindicales.**

La empresa tendrá obligación de pasar copias al delegado de personal de los TC1 y TC2 de todos los trabajadores mensualmente.

Dichas copias serán colocadas en el tablón de anuncios o en cualquier otro sitio donde se pueda informar a los trabajadores.

A efectos de competencias y derechos del delegado de personal, se estará a lo dispuesto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.





### **Artículo 21. Ayuda escolar.**

Se establece una ayuda escolar en 154,14 euros por hijo en edad escolar, mientras dure la enseñanza obligatoria. Esta ayuda se abonará en la primera quincena de septiembre de cada año.

### **Artículo 22. Reconocimiento médico.**

Todo el personal, con independencia de su categoría profesional, será sometido a reconocimiento médico, por la mutua aseguradora anualmente.

Los reconocimientos médicos correrán a cargo de la comunidad, siendo estos efectuados en el mes de noviembre de cada año. El tiempo empleado en dichos reconocimientos será considerado como tiempo efectivo de trabajo.

### **Artículo 23. Plus tóxico.**

Los trabajos de recogida de basuras, limpieza de desagües, depuradoras, de casetas y de mantenimiento de piscinas, tendrán el carácter de tóxicos, siendo este plus de una cuantía de 29,86 euros para el año 2009 (incrementándose en los años 2010 en un 0,8%, 2011, 2012, 2013, 2014, con el IPC oficial de dichos años.

La realización de los trabajos anteriormente enunciados afectan al conjunto de los especialistas, jardineros y peones, por lo que todos ellos percibirán, todos los meses, el plus de toxicidad al que anteriormente se hacía referencia.

En caso de que un trabajador, por enfermedad, tuviera que dejar los trabajos tóxicos, seguiría cobrando dicha cantidad.

### **Artículo 24. Salud laboral.**

Se estará a lo dispuesto en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores y la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, así como a las disposiciones que la desarrollan.

### **Artículo 25. Anticipos.**





La empresa estará obligada a adelantar a cada trabajador el 90 % de su salario, siempre que este así lo desee.

#### **Artículo 26. Herramientas.**

La empresa suministrará a cada trabajador las herramientas y útiles de trabajo necesarios para que pueda desarrollar sus labores.

#### **Artículo 27. Vestuario.**

La empresa facilitará a cada trabajador dos equipos de vestuario anualmente, en los meses de abril/mayo. Estará compuesto de 2 pantalones, 2 camisas, 1 cazadora. Además, los trabajadores que lo necesiten serán provistos de impermeables.

#### **Artículo 28. Horas sindicales.**

El delegado de personal tendrá derecho a 20 horas sindicales, que serán utilizadas para el desarrollo de sus funciones representativas.

Dichas horas sindicales serán acumuladas, caso de no ser utilizadas, de un mes para otro, siempre que por cometidos sindicales sea necesario.

También se le concede 5 horas sindicales mensuales mientras tenga cargo de representación en la Unión Local de CC. OO., de la Axarquía.

La empresa respetará a los sindicatos con implantación en la misma y estará obligada al descuento en la nómina de la cuantía sindical, siempre que los trabajadores lo estimen oportuno, entregado dicha cantidad a la persona que fuese autorizada por dicho sindicato, o bien abonándola en la cuenta bancaria del mismo.

#### **Artículo 29. Póliza de seguros.**

La empresa, durante la vigencia del presente convenio y mediante una póliza de seguros, abonará al trabajador la cantidad de 23.523 euros, en caso de invalidez permanente, absoluta o gran invalidez, y una vez firme la resolución adoptada por



el organismo competente.

Asimismo, se abonará dicha cantidad a la esposa e hijos del trabajador que falleciera estando al servicio de la empresa.

Los grados de invalidez descritos serán siempre por causa o como consecuencia de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

### **Artículo 30. Condiciones más beneficiosas.**

En lo pactado en este convenio se estará a lo dispuesto en la normativa vigente (Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención, LOLS, etc.)

### **Artículo 31. Excedencias.**

Según el artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores, la excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

### **Artículo 32. Igualdad de condiciones.**

Se prohíbe toda discriminación, por razón de sexo o edad de los trabajadores/as en materia salarial, cuando desarrollen trabajos de igual valor y/o categoría, así como en materia de promoción, ascensos, jornada, etc.

## **Anexo 1. Tabla salarial para el año 2009 (euros)**

<b>A) Personal técnico</b>	
Técnico grado superior	1.759,84
Técnico grado medio	1.529,67
Encargado general	1.307,55
Delineante	1.465,98
<b>B)</b>	
<b>C) Personal administrativo</b>	
Jefe administrativo	1.296,31
Oficial administrativo	1.215,36
Auxiliar administrativo	1.076,02
Aspirante	677,34
<b>D) Personal oficios manuales</b>	
Encargado	38,91
Oficial 1.ª jardinero	37,11



Conductor de 1.ª	37,10
Operario conductor	35,19
Maquinista	37,06
Oficial 2.ª jardinero	35,19
Tractorista	35,19
Especialista	33,65
Peón jardinero	31,76
Aprendiz	21,42
Pinche	21,42
Vigilante	35,51

## Anexo 2. Salario anual año 2009

<b>Categorías</b>	
Técnico grado superior	27.793,46
Técnico grado medio	25.726,98
Encargado general	23.950,17
Delineante	23.893,01
Jefe administrativo	21.048,13
Oficial administrativo	19.733,75
Auxiliar administrativo	16.730,40
Aspirante	10.835,57
Encargado	18.953,40
Oficial 1.ª jardinero	18.076,60
Conductor de 1.ª	18.052,25
Operario conductor	17.141,36
Maquinista	18.052,25
Oficial 2.ª jardinero	17.141,36
Tractorista	17.141,36
Especialista	16.391,21
Peón jardinero	15.470,58





## ANEXO 3

Tabla de vinculación y antigüedad. Año 2009 (euros)

Años	3 a 6	7 a 10	11 a 14	15 a 18	19 a 20	21 a 22	23 a 24	25 a 26
Categorías								
Téc. grad. sup.	58,29	159,10	276,50	395,11	489,98	598,64	629,71	648,60
Téc. grad. med.	51,01	137,28	242,55	357,20	432,25	522,09	549,07	565,54
Encargado gene.	43,50	116,55	122,65	292,47	367,71	443,85	463,00	476,91
Delineante	48,85	230,14	219,61	324,62	414,22	487,30	503,93	525,78
Jef. admitivo.	00,00	00,00	00,00	00,00	00,00	00,00	00,00	00,00
Oficial activo.	37,42	108,12	189,24	270,32	339,84	409,32	432,63	487,27
Aux. administra.	37,15	95,33	162,32	242,36	298,82	359,12	381,62	393,06
Aspirante	00,00	00,00	00,00	00,00	00,00	00,00	00,00	00,00
Encargado	38,91	105,20	195,96	263,01	320,49	395,93	420,94	433,57
Ofic. 1.ª jard.	37,15	100,17	175,39	250,55	314,00	377,50	400,86	412,96
Conductor 1.ª	37,15	100,17	175,39	250,55	314,00	377,50	400,86	412,96
Operario condto.	37,15	100,17	175,39	250,55	314,00	377,50	400,86	412,96
Maquinista	37,15	100,17	175,39	250,55	314,00	377,50	400,86	412,96
Ofic. 2.ª jardinero	35,24	94,85	166,01	237,22	297,63	358,08	379,62	390,99
Tractorista	35,24	94,85	166,01	237,22	297,63	358,08	379,62	390,99
Especialista	33,89	90,59	158,60	226,60	281,89	362,59	378,08	389,41
Peón jardinero	30,64	85,41	149,45	213,51	266,98	330,84	341,59	351,83