



## **CONVENIO COLECTIVO DE COMUNIDAD DE PROPIETARIOS SUSCRITO ENTRE LA COMUNIDAD DE PROPIETARIOS ROCHE RESIDENCIAL Y TODO SU PERSONAL**

### **Capítulo I. Ámbito de Aplicación**

#### **Artículo 1. Ámbito Personal y Funcional**

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todos los centros de trabajo y trabajadores de la COMUNIDAD DE PROPIETARIOS ROCHE RESIDENCIAL, en sus diferentes actividades, quedando fuera de sus preceptos el personal que desempeñe funciones de alta dirección, reguladas por el R.D. 1382/1985.

#### **Artículo 2. Ámbito Temporal**

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de abril de 2012, alcanzando su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2014, prorrogándose tácitamente por períodos de un año natural, salvo denuncia por cualquiera de las partes signatarias del Convenio.

#### **Artículo 3. Denuncia y Revisión**

La denuncia del Convenio Colectivo, efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, contendrá los preceptos que se pretenden revisar, así como el alcance de la revisión.

La denuncia, deberá realizarse mediante notificación fehaciente cursada a la otra parte con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas efectuadas conforme al artículo precedente; en caso contrario, se prorrogará éste de manera automática de acuerdo con la Ley.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio subsistirán, en todo caso, hasta su nueva revisión, no obstante, a partir del inicio de las deliberaciones, perderán vigencia solamente las cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo.

### **Capítulo II. Garantías**

#### **Artículo 4. Igualdad de Oportunidades y no Discriminación**

Las partes firmantes del presente Convenio se obligan a:

- Promover el principio de igualdad de oportunidades.
- Eliminar cualquier disposición, medida o práctica laboral que suponga, un trato





discriminatorio por razón de nacimiento, sexo, etnia, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- Desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

### **Artículo 5. Absorción y Compensación**

Todas las condiciones económicas que se establecen en el presente Convenio Colectivo, sean o no de naturaleza salarial, son compensables en su conjunto y computo anual con las que viniera anteriormente satisfaciendo la Comunidad de propietarios, bien sea por imperativo legal, Convenio Colectivo, laudo, contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria de la Comunidad de Propietarios o por cualquier otra causa. Así pues, si en algún supuesto la actual retribución normal, incluyendo todos los emolumentos, salarios, aumentos periódicos, gratificaciones, pluses, etc, fuera superior a la que corresponde al trabajador/a, según este Convenio Colectivo, habrá de ser aquella respetada en lo que exceda a través del Complemento "Ad Personam", en cuyo caso, la cuantía resultante para el trabajador quedaría consolidada durante toda la duración de la relación laboral, sin merma ni incremento alguno de futuro.

### **Artículo 6. Indivisibilidad del Convenio**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente por lo que de resultar anuladas judicialmente o no aprobadas administrativamente algunas de sus disposiciones, se procederá a la renegociación del Convenio en su totalidad.

## **Capítulo III. Comisión del Convenio**

### **Artículo 7. Comisión del Convenio**

1. Se crea la Comisión del Convenio con la composición competencias y funciones que se relacionan en este artículo, que se constituirá en un plazo no superior a quince días desde la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

2. La Comisión estará compuesta por un representante del personal y un representante de la Comunidad de Propietarios, asimismo, contará con un Secretario que designará la Comunidad de Propietarios que tendrá voz pero no voto y que, entre sus funciones, tendrá la gestión de un Registro de documentos y escritos dirigidos a la Comisión del Convenio, quedando éstos a disposición de los miembros de la citada Comisión.

La Comunidad de Propietarios facilitará los locales y medios precisos para la



celebración de las reuniones de trabajo, pudiendo cada una de las partes presentes en la Comisión ser asistidas en las mismas por dos asesores cada uno de ellos, que tendrán voz pero no voto.

3. Son competencias de la Comisión:

- a) La interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del Convenio.
- b) Facultades de vigilancia de la aplicación y cumplimiento de lo pactado.
- c) Facultad de solución de los conflictos, tanto individuales como colectivos.
- d) Los restantes asuntos atribuidos por este Convenio.

4. Los acuerdos de la Comisión se adoptarán por unanimidad de cada una de las partes integrantes de la Comisión. Los acuerdos serán recogidos en actas, constando la fecha de su eficacia número de orden, y vincularán a ambas partes en los mismos términos que el presente Convenio, al cual se anexarán.

5. La Comisión se reunirá semestralmente con carácter ordinario y, con carácter extraordinario, cuantas veces se estime necesario por las personas integrantes de la Comisión.

## **Capítulo IV. Organización del Trabajo**

### Sección I.- Principios Generales

#### **Artículo 8. Principios Generales**

La organización práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente es facultad de la Dirección de la Comunidad de Propietarios.

#### **Artículo 9. Criterios Inspiradores de la Organización del Trabajo**

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

- a) La mejora del rendimiento de la organización.
- b) La profesionalización y la formación del personal.
- c) La racionalización de los procesos operativos.
- d) La evaluación del desempeño.
- e) La valoración de los puestos.





f) El establecimiento de medidas necesarias que permita realizar el trabajo con las debidas garantías de salud y seguridad.

## Sección II.-Clasificación Profesional

### **Artículo 10. Clasificación Profesional**

El sistema de clasificación profesional se fundamenta, de acuerdo a lo establecido en el artículo 22 del Estatuto de los trabajadores en grupos profesionales.

Se define el grupo profesional como aquella parte organizativa de la Comunidad de Propietarios que surge de la agrupación de puestos de naturaleza común en cuanto al trabajo que desarrollan.

El grupo profesional es, por tanto, una forma de clasificación que agrupa de manera homogénea las aptitudes profesionales, las titulaciones requeridas, la experiencia adquirida y demostrada, así como el contenido general de la prestación desde el punto de vista organizativo, constituyendo además el marco funcional de trabajo a desempeñar por el empleado.

En función de las aptitudes profesionales, titulares y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, cuatro Grupos Profesionales y los contenidos específicos que los definen. Este sistema esta configurado por cuatro grupos profesionales: Operaciones, Administración, Técnicos y Mandos y cada uno de ellos, por tres niveles, excepto el último grupo que tendrá cuatro niveles, estableciéndose con carácter general los siguientes elementos definidores:

- Conocimiento y experiencia.
- Iniciativa.
- Autonomía en el desempeño de tareas.
- Responsabilidad.
- Resolución de problemas.
- Mando.

### **Artículo 11. Grupo Profesional de Operaciones**

a) Definición del grupo: Los trabajadores integrados en este grupo profesional realizan la ejecución de toda la actividad operativa de mantenimiento requerida por la Comunidad de Propietarios, utilizando para ello los medios y herramientas necesarias, controlando las actividades de preparación, mantenimiento y puesta a punto, tanto de maquinaria como de los equipos necesarios para el adecuado





desempeño de sus funciones. Estas actividades operativas se desarrollarán de acuerdo con los programas existentes, así como con las directrices de los responsables, todo ello con el objetivo de asegurar y garantizar los estándares de calidad y correcto cumplimiento de las actividades de la Comunidad de Propietarios.

b) Funciones generales:

- Desarrollo y realización de las operaciones de:

\* Recogida de basuras.

\* Reparación de averías en general.

\* Limpieza en general de calles e instalaciones.

\* Revisión de farolas.

\* Reparación de los diferentes oficios (albañilería, fontanería, electricidad, etc.).

\* Recogida de restos de jardinería.

\* Desatascos.

- Preparación y puesta a punto de herramientas de trabajo.

- Mantenimiento preventivo primario y detección de anomalías.

- Control de variables estándar del proceso.

- Cumplimentación de documentos básicos.

- Ejecución de procesos operativos auxiliares.

- Servicios de control y vigilancia.

- Mantenimiento de instalaciones.

- Cualquier otra tarea o función propias de los puestos de trabajo adscritos al correspondiente grupo profesional. Así como cualquier otra actividad que en el futuro se pudiera generar.

Nivel 1.

Las funciones profesionales que se hallan encuadradas en este nivel corresponden a los puestos de trabajo que ejecutan actividades operativas estandarizadas, y que puedan requerir para su desempeño el uso y/o control de





maquinarias, herramientas y equipos, con cierto grado de autonomía. La realización de su actividad se llevará a cabo bajo la supervisión de un superior.

Dada la naturaleza de las funciones profesionales a realizar dentro de este nivel, la autonomía concedida a estos puestos para encontrar soluciones a los problemas planteados se encuadra dentro de instrucciones y procedimientos de trabajo estandarizados, en las que se indica el tipo y el volumen de trabajo a desarrollar, que requieren una iniciativa muy normalizada, comunicando cualquier situación que se aparte de la norma.

Los problemas planteados a los titulares de estos puestos presentan situaciones muy semejantes, en las que la solución requiere la elección entre cosas aprendidas.

Se consideran encuadradas dentro del presente nivel 1 las siguientes categorías profesionales:

- Peón mantenimiento.
- Limpiador/a.
- Vigilante.

## Nivel 2

Las funciones profesionales que se hallan encuadradas en este nivel corresponden a los puestos de trabajo que ejecutan actividades operativas con un mayor medio de complejidad, y que requieren para su desempeño el uso y/o control de maquinarias, herramientas y equipos, con autonomía. La realización de su actividad se llevará a cabo bajo la supervisión de un superior.

Dada la naturaleza de las funciones profesionales a realizar dentro de este nivel, la autonomía concedida a estos puestos para encontrar soluciones a los problemas planteados se encuadra dentro de instrucciones y procedimientos de trabajo estandarizados, en las que se indica el tipo y el volumen de trabajo a desarrollar, que requieren una iniciativa muy normalizada, comunicando cualquier situación que se aparte de la norma. Aunque también resuelve con autonomía problemas propios de su puesto de trabajo.

Los problemas planteados a los titulares de estos puestos presentan situaciones muy semejantes, aunque un grado superior a los del nivel 1, en las que la solución requiere la elección entre cosas aprendidas.

Se consideran encuadradas dentro del presente nivel 2 las siguientes categorías profesionales:

- Oficial 2ª Mantenimiento

- Oficial 2ª Electricidad.

Nivel 3.

Las funciones profesionales propias del nivel 3 son aquellas que en su desempeño programan y ejecutan su propio trabajo (especialmente dirigido a la categoría profesional de oficiales, con funciones de conductor en sus diferentes especialidades) con destreza en el manejo de equipo especializado y complejo. En su actividad profesional, se desarrollan actividades de naturaleza específica y un conocimiento adecuado de todas las actividades relacionadas. Asimismo, se caracteriza esta función profesional por la labor de coordinación de un equipo homogéneo de trabajadores.

Las respuestas profesionales a las dificultades, problemas e imprevistos que se puedan plantear en su desempeño profesional son normalmente respuestas que previamente han de ser conocidas o aprendidas entre un abanico limitado.

El nivel de autonomía se halla enmarcado dentro de procedimientos de trabajo conocidos que pueden y deben solucionar los posibles problemas que se puedan plantear. Dicho nivel de autonomía está encuadrado dentro de esas directrices que pueden ser variadas, si bien han de ser supervisadas con posterioridad.

Se consideran encuadradas dentro del presente nivel 3 las siguientes categorías profesionales:

- Oficial 1ª Mantenimiento.

- Oficial 1ª Electricidad.

Artículo 12º.- Grupo Profesional Administración.

a) Definición del Grupo: Las funciones profesionales que realizan los trabajadores adscritos a este grupo son aquéllas vinculadas a tareas de carácter administrativo de acuerdo con directrices, procedimientos y procesos definidos que se orientan al aseguramiento de un adecuado y correcto tratamiento y control de la información.

b) Funciones generales:

- Gestiones vinculadas a los procesos administrativos propios de la organización.

- Introducción y gestión de datos en los correspondientes sistemas informáticos.

- Realización de análisis y estadísticas.

- Realización de documentos e informes.
- Tareas de archivo.
- Atención telefónica.
- Servicio a los propietarios.
- Recepción.
- Gestiones de cobro.
- Diseño, realización y mantenimiento base de datos catastral.
- Gestión de documentación laboral.
- Venta y reservas de pistas deportivas.
- Remesas bancarias.
- Registro de entrada y salida de documentos.
- Organización de campañas.
- Juntas de Propietarios.
- Solicitar presupuestos.
- Dar soporte a Presidente y Vicepresidente de la Comunidad.
- Cualquier otra tarea o función para el correcto desarrollo de la actuación de la Comunidad de Propietarios dirigida al fomento de la convivencia y mejora de la calidad de vida en la urbanización.
- Cualquier otra tarea o función propias de los puestos de trabajo adscritos al correspondiente grupo profesional. Así como cualquier otra actividad que en el futuro se pudiera generar.

#### Nivel 1.

Las funciones profesionales que se hallan encuadradas en este nivel corresponden a los puestos de trabajo que ejecutan actividades vinculadas a procesos administrativos, bajo supervisión directa, disponiendo de normas y procedimientos que permiten el desarrollo de los procesos administrativos. Son puestos que se enfrentan a problemas en donde las normativas y procedimientos ejercen una fuerte influencia para su resolución pero no proporcionan todas las respuestas adecuadas, por lo que realiza tareas de apoyo a sus superiores dentro





de su ámbito de actuación para que éstos puedan encontrar alternativas y adoptar la solución adecuada. El menor conocimiento de los sistemas y medios de trabajo pueden hacer necesario una mayor información, formación y/o supervisión.

Se consideran encuadradas dentro del presente nivel 1 las siguientes categorías profesionales:

- Auxiliar Administrativo
- Secretario/a

#### Nivel 2.

Las funciones profesionales del nivel 2 se refieren a actividades vinculadas a procesos administrativos especializados disponiendo de normas y procedimientos que facilitan las respuestas a los problemas o incidencias que puedan surgir, pero no todas las respuestas se encuentran en los mismos. De este modo, la persona que se halle en este nivel deberá estar en condiciones de plantear posibles alternativas y respuestas a sus supervisores, para que se pueda tomar la decisión correcta y adecuada. En este nivel, los procesos administrativos pueden llegar a tener un cierto nivel de complejidad, pero en todo caso, cualquier decisión que se tome deberá estar sujeta a la revisión y/o supervisión del superior correspondiente.

Se consideran encuadradas dentro del presente nivel 2 las siguientes categorías profesionales:

- Oficial 2ª Administrativo

#### Nivel 3.

Las funciones profesionales propias de este nivel, vienen definidas por la realización de actividades vinculadas a procedimientos de carácter administrativo especializados en los que la persona se responsabiliza del control y de la ejecución de la totalidad del proceso. Existe, por tanto, un alto nivel de autonomía. En el desarrollo de esta función será habitual la vinculación y relación con otros puestos o departamentos de la Comunidad de Propietarios.

Estas funciones profesionales se enfrentarán a problemas técnicos complejos, deberán en ocasiones influir con sus puntos de vista en otras personas y departamentos, deberán aportar soluciones documentadas y justificadas, siempre todo ello dentro de las normas y procedimientos que regulan la organización. Algunos puestos encuadrados en este nivel podrán tener supervisión sobre personas.

Se consideran encuadradas dentro del presente nivel 3 las siguientes categorías

profesionales:

- Oficial 1ª Administrativo
- Coordinador Área Recursos Humanos

### **Artículo 13. Grupo Profesional de Mandos**

a) Definición del grupo: La función profesional del personal que se encuadra dentro de este grupo se caracteriza por el desempeño profesional dentro de los siguientes parámetros:

Actividades como planificación, programación, coordinación y supervisión de todos aquellos procesos bajo su dependencia y aquéllos que forman parte del proceso logístico de la Comunidad de Propietarios. Toda esta actividad es llevada a cabo bajo las directrices de los supervisores y en coherencia con los planes y programas puestos en marcha por la organización. El objetivo básico de esta función profesional es garantizar el correcto desarrollo y funcionamiento de la organización, en su faceta de responsabilidad, y todo ello dentro de los más adecuados parámetros de productividad, seguridad, calidad, plazos entre otros y mediante la adecuada y óptima utilización de los recursos humanos y materiales.

El personal de este grupo profesional es designado libremente por la Comunidad de Propietarios valorando sus capacidades.

b) Funciones generales:

- Planificación y/o programación de trabajos y actividades.
- Supervisión y control de procesos, personas y medios materiales.
- Coordinación de unidades organizativas.
- Elaboración de informes.
- Supervisión de la ejecución de trabajos.
- Control y coordinación de trabajos de las Comunidad de Propietarios externas.
- Responsabilidad en su área de influencia de las cuestiones de Seguridad y Salud Laboral.
- Soporte técnico especializado.

Nivel 1.

Estos puestos son responsables de asegurar la homogeneidad de los criterios de



realización del trabajo en una unidad o centro logístico de pequeño volumen, así como de garantizar la implantación de soluciones a posibles problemas recurrentes dentro de su ámbito de responsabilidad, para lo que se requieren habilidades especializadas no puramente teóricas, adquiridas a través de experiencia en el trabajo y en parte también por cualificaciones profesionales.

Para el desarrollo de sus funciones deben coordinar y supervisar de forma próxima el trabajo y los resultados de un equipo homogéneo de pequeño volumen.

En el desarrollo de la función afrontan problemas de cierta complejidad y variedad. La experiencia y conocimientos de las personas que desarrollen esta función deben permitir encontrar la solución más acertada contando para ello con elementos esenciales para su desempeño, tales como la autonomía y la creatividad.

Se consideran encuadradas dentro del presente nivel 1 las siguientes categorías profesionales:

- Coordinador /a

Nivel 2.

Las funciones profesionales a desarrollar por los trabajadores que se encuadran dentro del presente nivel son responsables de asegurar la homogeneidad de los criterios de supervisión de la realización del trabajo de un equipo o turno, dentro de un centro logístico de gran volumen, así como de garantizar la implantación de soluciones a posibles problemas recurrentes dentro de su área de competencia o que superan la inmediatez de los mismos, integrando y coordinando sus actividades con otras áreas organizativas, para lo que se requieren habilidades especializadas no puramente teóricas, adquiridas a través de una larga experiencia en el trabajo y en parte también por cualificaciones profesionales.

Para el desarrollo de sus funciones deben coordinar y supervisar de forma próxima el trabajo y los resultados de un equipo de puestos relacionados entre sí, homogéneo y en algunos casos de gran volumen.

Estos puestos requerirán un alto nivel de capacitación para el desarrollo de habilidades de negociación, motivación y dirección de equipos.

En el desarrollo de sus funciones se enfrentan a situaciones complejas y de gran variedad en los que el titular del puesto debe encontrar soluciones dentro de su experiencia y conocimientos que requieren autonomía y creatividad.

Estos puestos están parcialmente sujetos a planes establecidos y deben ser capaces de programar e implantar soluciones a problemas que superan la inmediatez de la actividad diaria.



Se consideran encuadradas dentro del presente nivel 1 las siguientes categorías profesionales:

- Capataz

Nivel 3.

Las funciones profesionales a desarrollar por los trabajadores que se encuadran dentro del presente nivel asumen la responsabilidad de asegurar la homogeneidad de los criterios de organización, supervisión y realización del trabajo de un centro logístico de gran volumen.

Deberán integrar y coordinar sus actividades con otras áreas organizativas para lo que requerirán una serie de habilidades especializadas y prácticas adquiridas a través de una larga y dilatada experiencia reforzada por su cualificación profesional.

Para el desarrollo de sus funciones deben coordinar y supervisar de forma próxima el trabajo y los resultados de un equipo de puestos relacionados entre sí, tanto en el ámbito de su centro, como en el de responsabilidades funcionales o jerárquicas de otros centros.

El desempeño de las funciones inherentes a estos puestos se fundamenta en el desarrollo de competencias tales como habilidades de dirección, liderazgo, gestión de equipos de trabajo multidisciplinarios, análisis y solución de problemas, así como funciones de gestión administrativa de nivel superior (gestión contable, procedimientos administrativos, supervisión de proveedores y bancos, gestión de nóminas, etc.

El desarrollo de sus funciones, se enfrentan a problemas y situaciones de gran variedad nuevas o muy complejas, para las que el titular del puesto debe encontrar soluciones dentro de su experiencia y conocimientos, que requieran un alto grado de autonomía y creatividad.

Se consideran encuadradas dentro del presente nivel 3 las siguientes categorías profesionales:

- Director de Operaciones
- Director de RR.HH.
- Responsable área financiero/contable

Nivel 4.

Las funciones profesionales a desarrollar por los trabajadores que se encuadran dentro del presente nivel asumen la máxima responsabilidad en cuanto a la





organización, supervisión y realización del trabajo se refiere dentro de un centro logístico de gran volumen.

Deberán poseer una amplia formación teórico-práctica y requerirán una gran práctica.

Para el desarrollo de sus funciones deben haber desarrollado amplias habilidades de dirección, liderazgo, gestión de equipos de trabajo multidisciplinares, análisis y solución de problemas. Debe saber coordinar a grandes equipos de puestos a fin de lograr los resultados inherentes a las funciones encomendadas a dichos equipos y debe encontrar con absoluta y total autonomía soluciones a los problemas nuevos y complejos que el adecuado desarrollo del centro logístico pudiera plantear.

Se consideran encuadradas dentro del presente nivel 4 las siguientes categorías profesionales:

- Director

#### **Artículo 14. Polivalencia Funcional**

Las categorías especificadas en el anexo I, tienen carácter enunciativo y no suponen la obligación de tener provistas todas ellas. Se establece la Polivalencia Funcional, es decir, la realización de labores propias de dos o más categorías cuando las mismas pertenezcan al mismo grupo profesional.

### **Capítulo V. Contratación**

#### **Artículo 15. Período de Prueba**

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, de acuerdo con la siguiente escala, correspondiente a la clasificación del personal en los distintos grupos profesionales enumerados en el artículo 11 y siguientes:

Grupo de Mandos:	3 meses
Grupo Administración:	2 meses
Grupo de Operaciones:	Un mes

Estos períodos serán de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, la situación de incapacidad temporal cualquiera que sea el motivo de la misma.

Durante el período de prueba la resolución del contrato podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes sin necesidad de alegar causa justificativa ni respetar plazos de preaviso, y en ningún caso dará derecho al trabajador a recibir



indemnización compensatoria alguna.

Los plazos indicados en el presente artículo podrán verse modificados por regulación específica de rango superior o por normativa relativa a modelos de contratación para colectivos determinados.

### **Artículo 16. Cese Voluntario**

a) El trabajador/a que desee cesar voluntariamente en el servicio al Centro, vendrá obligado a ponerlo en conocimiento del titular del mismo por escrito, con un mínimo de 15 días de antelación.

b) El incumplimiento del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la Comunidad de Propietarios a descontar de la liquidación el importe de salario de 1 día por cada día de retraso en el preaviso.

### **Artículo 17. Modalidades de Contratación**

1. La Comunidad de Propietarios podrá utilizar las modalidades de contratación que la Ley establece, quedando obligada a garantizar las condiciones mínimas, tanto económicas como laborales que aquí se establecen.

El personal eventual con cualquier tipo de contrato al servicio de la Comunidad de Propietarios y el que se admita durante la vigencia de este Convenio, tendrá derecho a las retribuciones asignadas a su Grupo y nivel e igualmente tendrá derecho a percibir, proporcionalmente a los días trabajados durante el año, las gratificaciones extraordinarias, así como las vacaciones.

La Comunidad de Propietarios está obligada a preavisar con escrito y de acuerdo con las disposiciones legales vigentes a la terminación de cualquier contrato de duración determinada. El incumplimiento de este preaviso dará derecho al trabajador a reclamar como pago tantos días como no hayan sido preavisados por la Comunidad de Propietarios, que se pagará junto con la liquidación.

2. De conformidad con lo dispuesto en la Ley 43/2006, de 29 de Diciembre, para la Mejora del Crecimiento y del Empleo, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, anteriormente suscritos o que se formalicen durante la vigencia del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, podrán convertirse en la modalidad de 'Contrato para el Fomento de la Contratación Indefinida', previsto en dicha disposición.

3. Los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en el capítulo III de la Orden 21 de julio de 2005 (BOJA número 146 de 28 de julio), que desarrolla lo establecido en el capítulo IV del Decreto 149/2005, de 14 de junio (BOJA número 122 de 24 de junio).



## **Artículo 18. Contratos Eventuales por Circunstancias de la Producción**

1. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, la duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción será de seis meses dentro de un período de doce meses.
2. En el caso de que el contrato se concierte por un plazo inferior a la duración máxima establecida en el apartado anterior, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato y su prórroga puedan exceder de dicha duración máxima.

## **Artículo 19. Contrato por Obra o Servicio Determinado**

a) Se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores. Esta modalidad de contratación tiene por objeto la realización de obras o servicios concretos de duración incierta aunque limitada en el tiempo dentro de la actividad normal de la Comunidad de Propietarios y en el que se harán constar las siguientes circunstancias: El carácter de la contratación; la fecha de inicio del contrato y la identificación concreta, exacta y suficiente de la obra o servicio que constituye el objeto del contrato.

Para los trabajadores contratados para una obra o servicios de duración determinada, el contrato concluye con la terminación de la citada operación o período de tiempo para los que fueron expresamente contratados. No podrá ser invocada la terminación del contrato hasta la finalización de la obra o servicio, salvo en aquellos supuestos en que la terminación de la obra o servicio sea gradual.

b) A los efectos previstos en el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores, además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de la Comunidad de Propietarios, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, los trabajos o las campañas específicas o servicios logísticos que presenten perfiles propios y concretos del resto de la actividad.

c) Conforme a la nueva redacción dada por la Ley 35/2010 al artículo citado en el anterior apartado se fija que este tipo de contratos no podrá tener una duración superior a tres años

d) No obstante lo anterior, y de acuerdo a lo establecido por el artículo 15.5 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 1.a), 2 y 3 de este artículo, los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo



temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos.

[Esta disposición está actualmente paralizada por el RD Decreto Ley 10/2011, volviendo a comenzar su vigencia conforme a lo establecido por el RD Ley 3/2012 el próximo 1 de enero de 2013].

## **Artículo 20. Contratos Formativos**

1º.- Contrato para la formación: El contrato para la formación tendrá por objeto la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o puesto de trabajo cualificado, y que el mismo será siempre retribuido de la forma que más adelante se dispone.

De acuerdo con las novedades introducidas por la Ley 35/2010 de Reforma Laboral y Real Decreto Ley 10/2011 de 26 de Agosto:

a) Pueden realizarse contratos para la formación con trabajadores mayores de 16 años y menores de 25 que carezcan de cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concretar un contrato en prácticas.

b) El límite máximo de edad no es de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad.

c) Transitoriamente, y de acuerdo a lo establecido en la disposición transitoria novena de RD Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, hasta que el desempleo en nuestro país se sitúe por debajo del 15 por ciento podrán realizarse contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores menores de 30 años, sin que sea de aplicación el límite máximo de edad establecido en el párrafo a) de este mismo artículo.

2º.- La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de dos años, si bien podrá prorrogarse por doce meses más, en atención a las necesidades del proceso formativo del trabajador en los términos que se establezcan reglamentariamente, o en función de las necesidades organizativas o productiva de las Comunidad de Propietarios de acuerdo con lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo, o cuando se celebre con trabajadores que no hayan obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

3º.- El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75% durante el primer año o al 85% durante el segundo y tercer año, de la jornada máxima prevista en el Convenio Colectivo.

4º.- El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la





formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el sistema nacional de empleo

5º.- Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias, salvo las debidas a fuerza mayor. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

6. La retribución se fijará en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

1º año 641,4 €uros/mensuales

2º año 700 €uros/mensuales

b) Contrato en prácticas:

1. El contrato en prácticas podrá concertarse con quienes estuvieran en posesión de un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior, o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes, de acuerdo con las leyes reguladoras del sistema educativo vigente, o de certificado de profesionalidad, que habiliten para el ejercicio profesional, dentro de los cinco años inmediatamente siguientes a la terminación de los correspondientes estudios, salvo los trabajadores discapacitados respecto de los cuales el plazo será de 7 años.

2. El puesto de trabajo permitirá la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados, no siendo la duración del contrato inferior a seis meses ni superior a dos años.

3. La retribución del trabajador en prácticas será el 60% del salario Convenio durante el primer año de vigencia del contrato, y del 75% para el segundo año, si bien nunca será inferior al salario que perciban los trabajadores contratados para la formación acogidos a este Convenio.

### **Artículo 21. Contratos a Tiempo Parcial**

1. En los contratos a tiempo parcial de carácter común, se estará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores. Los contratos que se realicen, bajo esta modalidad, serán retribuidos por todos los conceptos económicos contenidos en el presente Convenio en forma proporcional al tiempo efectivamente trabajado. El salario se fijará y abonará mensualmente y será proporcional al número de horas trabajadas, tomando como base de cálculo el salario establecido para los trabajadores a tiempo completo de igual función y categoría.

2. Conforme a nueva redacción dada por el RD Ley 3/2012, el artículo 12.4



apartado

c), los trabajadores a tiempo parcial podrán realizar horas extraordinarias. El número de horas extraordinarias que se podrán realizar será el legalmente previsto en proporción a la jornada pactada.

### **Artículo 22. Contrato Trabajadores Fijos Discontinuos**

El trabajo fijo discontinuo, sea cual sea modalidad, es aquél que se da por razón de la discontinuidad de su actividad, que no exige la prestación de servicios todos los días u horas, dentro del carácter normal y permanente de la actividad Comunidad de Propietarios. Esto sucede, cuando la actividad no se repite en fechas ciertas.

La forma y orden de llamamiento aplicable al presente Convenio Colectivo se regula en los siguientes términos:

- 1º) El llamamiento se realizará de acuerdo con las necesidades productivas.
- 2º) El mismo se producirá por escrito y con una antelación mínima de cinco días a la fecha de inicio.
- 3º) El orden de llamamiento se realizará por riguroso orden de antigüedad.
- 4º) La distribución horaria de la jornada será potestad organizativa de la Comunidad de Propietarios en función de sus necesidades de servicio.

### **Artículo 23. Indemnización Fin Contrato**

A la finalización de los contratos de duración determinada por obra o servicio determinado o eventual por circunstancias de la producción, el trabajador tiene derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar tantos días como le correspondan de acuerdo con lo establecido en el artículo 49.c del Estatuto de los Trabajadores, siempre acorde con lo establecido en la disposición transitoria decimotercera de la Ley 35/2010.

## **Capítulo VI. Tiempo de Trabajo**

### **Sección I: Jornada Laboral Ordinaria**

#### **Artículo 24. Jornada Máxima Ordinaria**

1. La jornada de trabajo, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, será de 1750 horas anuales de trabajo efectivo, procurando las partes que la jornada semanal sea de 40 horas semanales. En todos los supuestos de lunes a domingo, pudiendo ser la jornada continuada o partida. No obstante, la



Comunidad de Propietarios, de acuerdo con la representación legal de los trabajadores, podrá establecer fórmulas alternativas para el cálculo de la jornada mensual a realizar. Se establece como jornada máxima diaria 9 horas.

2. Dadas las especiales características de la actividad laboral a desarrollar por la Comunidad de Propietarios, y en atención a las necesidades del servicio, podrán establecerse diferentes horarios entre las cero y las veinticuatro horas del día, de lunes a domingo.

3. Asimismo, si un trabajador, por necesidades del servicio, no pudiera realizar su jornada mensual, deberá compensarla en los tres meses siguientes a aquel en que se produjo el defecto de cumplimiento de jornada.

4. Igualmente, en aquellos puestos de trabajo provistos de sistemas de trabajo específico en donde no sea posible tal compensación, se podrán acordar con los representantes legales de los trabajadores otros cómputos distintos a los establecidos en este artículo, tal y como que la jornada sea computada anualmente.

5.- No obstante, conforme al Real Decreto Ley 7/2011 de 10 de junio, se acuerda establecer medidas necesarias para contribuir a la flexibilidad interna en la Comunidad de Propietarios, que favorezca una mejor respuesta a las exigencias de la urbanización y la estabilidad del empleo en la Comunidad de Propietarios, y en particular se establece un porcentaje del 10% de la jornada de trabajo que podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año, la cuál, afectaría a la totalidad de la plantilla existente en cada momento y durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

6.- Según acuerdo entre la Comunidad de Propietarios y los representantes de los trabajadores se podrá establecer la distribución de la jornada de forma irregular a lo largo del año en determinados puestos de trabajo que por su naturaleza lo requieran, con el límite de 10 horas diarias, respetándose los períodos mínimos de descanso diario y semanal entre jornadas. La fijación de los horarios de trabajo es facultad de la Comunidad de Propietarios, que lo establecerá según las necesidades del servicio. Expresamente en la Descripción de Puestos de Trabajo que la Comunidad de propietarios desarrollará al efecto durante la vigencia del presente convenio, se identificarán los puestos de trabajo sujeto a la jornada irregular regulada en el presente apartado.

### **Artículo 25. Descanso Semanal**

Todo el personal tendrá derecho a un descanso semanal continuado de día y medio ininterrumpido, y que como regla general, debe comprender la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. El tiempo de descanso puede distribuirse acumulándolo por períodos de hasta catorce días.



No obstante y en atención a las particularidades propias de la actividad a desarrollar por la Comunidad de Propietarios, cuando por las características del puesto de trabajo sea necesaria la atención del servicio en dichos días, se compensarán dichos días con otros de la semana computándose en términos trimestrales o en plazos mayores, si así se acordara.

### **Artículo 26. Disposiciones Comunes**

1. Dentro de la jornada de trabajo, el personal tendrá derecho a un descanso de 15 minutos diarios que se computará como trabajo efectivo, siempre que la jornada de trabajo sea superior a 6 horas diarias, el cual se disfrutará en los horarios que establezca la Comunidad de Propietarios para el desayuno.
2. Con carácter ordinario, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente deberá mediar un descanso mínimo de doce horas.

#### Sección II. Horas Extraordinarias

### **Artículo 27. Horas Extraordinarias**

Como entidad sin ánimo de lucro, donde los costes laborales únicamente tienen aplicación como gasto, y no entran dentro de un sistema productivo, la actividad a desarrollar para el servicio a la Comunidad de Propietarios está condicionada por factores imprevisibles, que pueden provocar la demanda de servicios por encima de una planificación estricta. Estas particularidades y la necesidad de tener previsto atender posibles incrementos de carga de trabajo en ciertas situaciones, hacen definir los criterios para las horas extraordinarias conforme sigue:

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquéllas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria anual de trabajo, o de ciclo inferior en su distribución semanal si dicha jornada se hubiese convenido y así aparece en los calendarios laborales.
2. A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se realizarán horas extraordinarias con carácter obligatorio en los casos necesarios para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.
3. Se considerarán horas extraordinarias estructurales las necesarias para atender ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate.
4. A efectos de cotización a la Seguridad Social, las horas contempladas en los apartados segundo y tercero se registrarán por lo dispuesto en la legislación vigente.
5. La realización de horas extraordinarias se registrará día a día y se totalizará





mensualmente, entregando copia del resumen mensual al personal en el parte correspondiente, así como a la representación de los trabajadores.

6. Las horas extraordinarias se compensarán primordialmente, siempre que la organización del trabajo lo permita, por tiempo de descanso en la siguiente proporción.

Una hora de descanso por cada hora de trabajo. Estas horas se podrán acumular hasta completar días de descanso, los cuales podrán ser disfrutados por el personal cuando las necesidades del trabajo lo permitan, y dentro de los cuatro meses siguientes a la realización de las mismas.

7. El valor de la hora extraordinaria para cada Grupo y categoría se corresponde con el valor de una hora ordinaria.

### Sección III. Vacaciones anuales

#### **Artículo 28. Vacaciones**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán por años naturales de un período de vacaciones de 30 días naturales retribuidos o la parte proporcional correspondiente en el supuesto de que no lleve un año al servicio de la Comunidad de Propietarios.

Podrán partirse en dos períodos de 15 y 15 días respectivamente, salvo acuerdo entre la Comunidad de Propietarios y los representantes legales de los trabajadores que establezca otro modo de distribución de las vacaciones.

Debido a la particularidad del aumento de servicios durante el periodo estival de verano, se acuerda por ambas partes, que las vacaciones no puedan ser disfrutadas en el período comprendido entre el 01 de junio al 31 de agosto, en aquellos puestos de trabajo que por necesidades de los servicios sean designados por la Comunidad de Propietarios.

El trabajador, antes del 15 de diciembre de cada año, concretará a la Comunidad de Propietarios la fecha concreta en que sea comenzar a disfrutar sus vacaciones siempre que no se encuentre dentro del período indicado del 01 de junio al 31 de agosto, la Comunidad de Propietarios antes del 31 de diciembre de cada año determinará la fecha de su concesión, estando obligada a la adjudicación en la fecha solicitada siempre que la misma no afecte a la normal actividad de la Comunidad de Propietarios; en cuyo supuesto el trabajador vendrá obligado a elegir otra fecha.

Salvo pacto en contrario el inicio de las vacaciones será el día 1 ó el 16 del mes que se trate, siempre que no coincidan con día de descanso del trabajador ni con festivo.

## Sección IV. Licencias

**Artículo 29. Permisos Retribuidos**

1.- Se establece como mecanismo regulador de la ejecución de los diferentes procedimientos de gestión de los permisos retribuidos, el Reglamento de Procedimientos desarrollado por la Comunidad de Propietarios.

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Cuatro días naturales por nacimiento o adopción de un hijo.
- c) Un día, por matrimonio de hijo.
- d) Tres días naturales por fallecimiento del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- e) Tres días naturales, por enfermedad, accidente u hospitalización del cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- f) Un día para la asistencia a entierros de familiares de tercer grado de consanguinidad o afinidad.
- g) Un día por traslado del domicilio habitual.
- h) Tres días al año para la obtención del D.N.I., pasaporte o carnet de conducir sin posibilidad de usar más de un día en cada una de estas gestiones.

Cuando por los motivos expresados en los apartados b), c), d) y e), el trabajador necesite efectuar un desplazamiento superior a los 50 kms. al efecto, los plazos señalados en los mismos se incrementarán en dos días naturales.

2.- 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. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue el Comunidad de Propietariosrio respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en el caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán

derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

3.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica 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 octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el 2º 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 reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombre o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Comunidad de Propietarios podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en el apartado 2 y 3 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al Comunidad de Propietarios con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

## **Capítulo VII. Movilidad**

### **Artículo 30. Movilidad Funcional**

1. El trabajador deberá cumplir las instrucciones de la Comunidad de Propietarios, Administrador de la Comunidad, Gerente o persona en quien delegue en el ejercicio habitual de sus funciones organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral.

2. Las divisiones funcionales u orgánicas dentro del mismo grupo profesional no supondrán un obstáculo a la movilidad funcional. En todo caso, la referida movilidad se producirá dentro del grupo, con el límite de la idoneidad y aptitud necesaria para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador en cada puesto de trabajo, previa realización, si ello fuera necesario, de procesos simples de formación y adaptación.

### **Artículo 31. Trabajos con Funciones de Grupo Superior**

1. Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de grupo superior al que tuviera

reconocido por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

2. Transcurrido dicho período, el trabajador podrá reclamar de la Comunidad de Propietarios la clasificación profesional adecuada y, si ésta no se resolviera favorablemente, al respecto, en el plazo de quince días y previo informe, en su caso, del representante legal de los trabajadores, podrá reclamarla ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.

3. Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, los trabajos de grupo superior que el trabajador realice, de común acuerdo con la Comunidad de Propietarios, con el fin de prepararse para el cambio de grupo, con el límite máximo de seis meses.

4. Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de sustitución por suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo a favor del trabajador sustituido, en los que la sustitución comprenderá el límite de doce meses.

### **Artículo 32. Trabajos con Funciones de Grupo Inferior**

1. La Comunidad de Propietarios, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior al suyo por el tiempo imprescindible, y comunicándolo al representante legal de los trabajadores, si lo hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su grupo y función anterior, le corresponda.

2. A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de grupo inferior durante más de dos meses al año, mientras todos los trabajadores del mismo grupo no hayan rotado en la realización de dichas tareas. No se considerarán a efectos de cómputo los supuestos de avería grave o fuerza mayor, de lo que se informará al representante de los trabajadores, periódicamente.

3. Si el destino de inferior grupo profesional, hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de grupo superior a aquel por el que se le retribuye.

## **Capítulo VIII. Estructura Salarial**





### **Artículo 33. Estructura Salarial**

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, estarán distribuidas en su caso entre el Salario Base y los Complementos del mismo.

### **Artículo 34. Salario Base Grupo**

Se entiende por salario base de grupo el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a uno de los niveles de los grupos profesionales descritos en el presente Convenio Colectivo.

El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este

Convenio Colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos y será, para cada año y categoría profesional, el que figura en la Tabla Salarial que, como Anexo I, se adjunta al presente convenio colectivo formando parte integrante del mismo.

Aquellos trabajadores que, a la entrada en vigor del presente Convenio, perciban en concepto de salario base cantidades superiores a las reconocidas en la Tabla Salarial a que se refiere el párrafo anterior, la diferencia en más, tendrá, a título exclusivamente personal, el carácter de complemento "ad personam", a que se refiere el artículo 5º de este Convenio.

Los Salarios Base contenidos en las tablas salariales, será revisado para los años 2013 y 2014, en los términos que se establezcan por la Confederación Española de Organizaciones Comunidad de Propietarios y de otra la Confederaciones Sindicales en los correspondientes Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva con el máximo del IPC definitivo y a tal efecto publicado correspondiente al año anterior al del correspondiente a la revisión.

### **Artículo 35. Complementos Salariales**

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al Salario Base de nivel por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador y su adscripción a un grupo profesional.

1.- Plus de disponibilidad / prolongación jornada. Dadas las específicas características de los trabajos a realizar de mantenimiento, imprevistos de averías, etc, se establece que la jornada de trabajo efectivo de ciertos trabajadores (según asignación por parte de la Comunidad de Propietarios) durante estas fases o en determinado períodos estivales de mayor afluencia de actividad podrá llegar a ser la máxima legal establecida en el presente Convenio Colectivo.

El plus de disponibilidad / prolongación de jornada, con carácter de complemento



salarial no consolidable, retribuye la aceptación expresa por parte del trabajador de realizar la jornada indicada en el párrafo anterior, cuando las necesidades del servicio así lo requieran. Con este complemento se entiende que queda retribuido tanto el hecho en sí de la disponibilidad como la mayor dedicación y jornada de trabajo, sin derecho a otra percepción. Su importe será del 7% sobre el salario base de Grupo Convenio.

El trabajador podrá ser llamado a prestar servicios en cualquier momento o sufrir una modificación de su jornada laboral, el mismo no tiene carácter permanente por lo que sólo rige mientras subsista la condición del puesto que ha determinado su reconocimiento, quedando a criterio de la Comunidad de Propietarios el comienzo y finalización de lo establecido en el presente artículo.

2.- Complemento Objetivos: Retribuye en razón a la mayor calidad del trabajo, responsabilidad o diligencia que pueda suponer su ejercicio en un determinado puesto de trabajo. La potestad para la aplicación del presente plus queda a criterio de la Comunidad de Propietarios, solo rige mientras subsista la condición y cumplimiento de los objetivos asignados, no teniendo el mismo carácter consolidable, la cuantía será establecida por la Comunidad de Propietarios de acuerdo con los criterios mencionados en el presente apartado, para ello, será desarrollado durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, un plan de Evaluación del Desempeño y de Objetivos.

3.- Plus de Mando: Se establece el plus de mando para el Grupo Profesional de Mando, en orden al grado de responsabilidad que asume y en relación al volumen de plantilla, cuyo importe asciende de acuerdo con su pertenencia al nivel I, II, III y IV a 4, 5, 6 y 10 €/por día efectivo de trabajo respectivamente.

4.- Plus Asistencia / Puntualidad: Como medida para combatir el absentismo se establece un plus de asistencia / puntualidad para todos las categorías profesionales de 4,5 € por día efectivo de trabajo, el cuál no será abonado aquellos días que el trabajador/a no preste servicios laborales sin causa justificada o se incorpore a su puesto de trabajo fuera del horario fijado de entrada.

5.- Trabajos excepcionalmente penosos o peligrosos: A los trabajadores que tengan que realizar labores que resulten excepcionalmente penosas o peligrosas, deberá abonárseles un plus por importe de 8 € por día efectivo de trabajo para el Grupo Profesional Operaciones (en el Nivel III) y 7 €/ por día efectivo de trabajo para el Grupo Profesional Operaciones (en el Nivel I y II) al ser menor el factor de penosidad o peligrosidad.

Si por cualquier causa desaparecieran las condiciones de excepcional penosidad o peligrosidad, dejarán de abonarse los indicados pluses, no teniendo por tanto carácter consolidable.



6.- Plus de recogida de basura: El personal que realice estas funciones entre las veintidós horas y las seis de la mañana, percibirá un plus equivalente al 10 por ciento de su salario base de su categoría. Si el tiempo trabajado en el período nocturno fuese inferior a cuatro horas, se abonará el plus sobre el tiempo trabajado efectivamente. Si las horas nocturnas exceden de cuatro, se abonará el complemento correspondiente a toda la jornada de trabajada.

7.- Plus de Pantalla: El personal del grupo profesional de administración, que realice trabajos y permanezca más del 50% de su jornada habitual con equipo que incluya pantalla de visualización, percibirá una gratificación mensual de 30 €/mes.

### **Artículo 36. Gratificaciones Extraordinarias**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias, que se llamarán de Verano y Navidad y se abonarán a razón de 30 días de Salario Base + Plus de mando.

El período de devengo de cada una de ellas será anual y proporcional al tiempo de trabajo efectivo en la Comunidad de Propietarios, percibiéndose en su totalidad por un año de servicio en la misma.

Dichas gratificaciones se abonarán:

Verano:	30 de junio
Navidad:	31 de diciembre

### **Artículo 37. Conceptos Extrasalariales e Indemnizatorios y Asistenciales**

1.- Plus de Transporte: Todo el personal afectado por el presente convenio, como compensación de los gastos de desplazamientos y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y regreso, se establece un complemento extrasalarial, en las siguientes cantidades: Este concepto tiene la condición de suplido de conformidad con lo establecido en el artículo 26.2 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto 1/1995, de 24 de marzo, y en su consecuencia está exento de cotización de acuerdo con los límites legalmente establecidos.

Período	Plus Transporte
2012	52 €
2013	53 €
2014	54 €



2-Ropa de trabajo: La Comunidad de Propietarios vendrá obligada a facilitar a su personal los uniformes así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados. Comunidad de Propietarios Consistirá en dos equipos, uno de verano, en el mes de agosto, y otro de invierno, en el mes de octubre, de cada año natural.

3.-Desplazamientos: Gastos de locomoción y dietas: Cuando, por necesidades del servicio, el trabajador se desplace fuera del que es su centro de actividades y, de acuerdo con la Comunidad de Propietarios, utilice vehículo propio, la Comunidad de Propietarios le compensará abonándole la cantidad de 0,19 € por kilómetro recorrido, más, en su caso los gastos de peaje y aparcamiento que justifique.

4.- Seguro Colectivo.

Se establecen las siguientes indemnizaciones para todos los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo:

a) 5.000 € en caso de muerte derivada de enfermedad común o accidente no laboral.

b) 45.000 € en caso de muerte, incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

c) 26.000 € en caso de incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Salvo designación expresa de beneficiarios por el asegurado, la indemnización se hará efectiva al trabajador accidentado o, en caso de fallecimiento, a los herederos legales del trabajador.

## Capítulo IX. Acción Social

### Artículo 38. Complemento de Incapacidad Temporal

1.- Al personal afectado, en los supuestos de accidente laboral o enfermedad profesional, se le complementará desde el primer día de baja hasta el 100% del salario base, plus de asistencia, plus de mando, plus de pantalla, ad personam y las partes proporcionales de paga extra, mientras el trabajador permanezca en alta en la Seguridad Social a cargo de la Comunidad de Propietarios.

2.- Si la incapacidad temporal deriva de enfermedad común o accidente no laboral, la indemnización a que se ha hecho referencia en el apartado 1º de este artículo, jugará desde el primer día de la baja del trabajador/a si está en régimen de hospitalización.





Si no está en régimen de hospitalización, es decir, si está en situación de baja domiciliaria o ambulatoria, la Comunidad de Propietarios abonará la diferencia entre la prestación correspondiente a la situación y el salario base, en su caso, desde el día 8º al 20º. A partir del día 21º esa diferencia sería del salario base, más plus de asistencia, plus de mando, plus de pantalla y partes proporcionales de pagas extras.

3.- Los trabajadores/as en situación de baja por cualquiera de estas causas, vendrán obligados a aceptar cualquier reconocimiento, por medio de médicos designados por la Comunidad de Propietarios cuando ésta lo considere conveniente. Caso de negarse a este reconocimiento, perderá el derecho a percibir las indemnizaciones citadas, así como en el caso de comprobarse por el médico designado que se infringen las condiciones señaladas en la baja o parte de confirmación correspondiente.

## Capítulo X. Régimen Disciplinario

### Artículo 39. Criterios Generales

La Comunidad de Propietarios podrá sancionar, como falta laboral, las acciones u omisiones de los trabajadores que se produzcan con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que supongan una infracción o incumplimiento contractual de sus deberes laborales, de acuerdo con la tipificación y graduación de las faltas establecidas en el presente capítulo o en otras normas laborales o sociales.

### Artículo 40. Clases de Faltas

Las faltas cometidas por los trabajadores al servicio de la Comunidad de Propietarios, 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 los artículos siguientes.

### Artículo 41. Faltas Leves

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad en un mes, sin motivo justificado.
- b) La no comunicación, con cuarenta y ocho horas como mínimo de antelación, de cualquier falta de asistencia al trabajo por causas justificadas, a no ser que se acredite la imposibilidad de hacerlo.
- c) El abandono del centro o del puesto de trabajo, sin causa o motivo justificado, aún por breve tiempo, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva de la Comunidad de Propietarios o causa de



daños o accidentes a sus compañeros de trabajo, en que podrá ser considerada como grave o muy grave.

d) Faltar al trabajo un día al mes, sin causa justificada.

e) La falta de atención y diligencia debidas en el desarrollo del trabajo encomendado, siempre y cuando no cause perjuicio de consideración a la Comunidad de Propietarios o a sus compañeros de trabajo, en cuyo supuesto podrá ser considerada como grave o muy grave.

f) Pequeños descuidos en la conservación del material.

g) No comunicar a la Comunidad de Propietarios cualquier variación de su situación que tenga incidencia en lo laboral, como el cambio de su residencia habitual.

h) La falta ocasional de aseo o limpieza personal, cuando ello ocasione reclamaciones o quejas de sus compañeros o jefes.

i) Las faltas de respeto, de escasa consideración, a sus compañeros, e incluso, a terceras personas ajenas a la Comunidad de Propietarios o centro de actividad, siempre que ello se produzca con motivo u ocasión del trabajo.

j) Permanecer en zonas o lugares distintos de aquéllos en que realice su trabajo habitual, sin causa que lo justifique, o sin estar autorizado para ello.

k) Encontrarse en el local de trabajo, sin autorización, fuera de la jornada laboral.

l) La inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, que no entrañen riesgo grave para el trabajador, ni para sus compañeros o terceras personas.

m) Las discusiones sobre asuntos extraños al trabajo durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

n) Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves y justificadas por tiempo superior al necesario.

ñ) Usar medios telefónicos, telemáticos, informáticos, mecánicos o electrónicos de la Comunidad de Propietarios, para asuntos particulares, sin la debida autorización.

#### **Artículo 42. Faltas Graves**

Se considerarán faltas graves las siguientes:



- a) Más de tres faltas de puntualidad en un mes o hasta tres cuando el retraso sea superior a 15 minutos, en cada una de ellas, durante dicho período, sin causa justificada.
- b) Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa que lo justifique.
- c) No prestar la diligencia o la atención debidas en el trabajo encomendado, que pueda suponer riesgo o perjuicio de cierta consideración para el propio trabajador, sus compañeros, la Comunidad de Propietarios o terceros.
- d) La simulación de supuestos de incapacidad temporal o accidente.
- e) El incumplimiento de las órdenes o la inobservancia de las normas en materia de prevención de riesgos laborales, cuando las mismas supongan riesgo grave para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de seguridad facilitados por la Comunidad de Propietarios.
- f) La desobediencia a los superiores en cualquier materia de trabajo, siempre que la orden no implique condición vejatoria para el trabajador o entrañe riesgo para la vida o salud, tanto de él como de otros trabajadores.
- g) Cualquier alteración o falsificación de datos personales o laborales relativos al propio trabajador o a sus compañeros.
- h) La negligencia o imprudencia graves en el desarrollo de la actividad encomendada.
- i) Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares en la obra, o centro de trabajo, así como utilizar para usos propios herramientas de la Comunidad de Propietarios, tanto dentro como fuera de los locales de trabajo, a no ser que se cuente con la oportuna autorización.
- j) La disminución voluntaria y ocasional en el rendimiento de trabajo.
- k) Proporcionar datos reservados o información de la obra o centro de trabajo o de la Comunidad de Propietarios, o de personas de la misma, sin la debida autorización para ello.
- l) La ocultación de cualquier hecho o falta que el trabajador hubiese presenciado y que podría causar perjuicio grave de cualquier índole para la Comunidad de Propietarios, para sus compañeros de trabajo o para terceros.
- m) No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien lo represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales.
- n) Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

ñ) La negligencia grave en la conservación o en la limpieza de materiales y máquinas que el trabajador tenga a su cargo.

o) La reincidencia en cualquier falta leve, dentro del mismo trimestre, cuando haya mediado sanción por escrito de la Comunidad de Propietarios.

p) Consumo de bebidas alcohólicas o de cualquier sustancia estupefaciente que repercuta negativamente en el trabajo.

### **Artículo 43. Faltas Muy Graves**

Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a) Más de diez faltas de puntualidad no justificadas, cometidas en el período de tres meses o de veinte, durante seis meses.

b) Faltar al trabajo más de dos días al mes, sin causa o motivo que lo justifique.

c) El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en el trabajo, gestión o actividad encomendados; el hurto y el robo, tanto a sus compañeros como a la Comunidad de Propietarios o a cualquier persona que se halle en el centro de trabajo o fuera del mismo, durante el desarrollo de su actividad laboral.

d) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en cualquier material, herramientas, máquinas, instalaciones, edificios, aparatos, enseres, documentos, libros o vehículos de la Comunidad de Propietarios o del centro de trabajo.

e) La embriaguez habitual o la toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

f) La revelación de cualquier información de reserva obligada.

g) La competencia desleal.

h) Los malos tratos de palabra u obra o faltas graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.

i) El incumplimiento o inobservancia de las normas de prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave, perjuicios graves a sus compañeros o a terceros, o daños graves a la Comunidad de Propietarios.

j) El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.

k) La disminución voluntaria y reiterada o continuada, en el rendimiento normal del trabajo.



- l) La desobediencia continuada o persistente.
- m) Los actos desarrollados en el centro de trabajo o fuera de él, con motivo u ocasión del trabajo encomendado, que puedan ser constitutivos de delito.
- n) La emisión maliciosa, o por negligencia inexcusable, de noticias o información falsa referente a la Comunidad de Propietarios o centro de trabajo.
- ñ) El abandono del puesto o del trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para la Comunidad de Propietarios o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.
- o) La imprudencia o negligencia en el desempeño del trabajo encomendado, o cuando la forma de realizarlo implique riesgo de accidente o peligro grave de avería para las instalaciones o maquinaria de la Comunidad de Propietarios.
- p) La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, que haya sido objeto de sanción por escrito.
- q) El acoso moral (mobbing), entendido el mismo como cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica del trabajador/a, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo.

#### **Artículo 44. Sanciones Aplicación**

1. Las sanciones que la Comunidad de Propietarios pueden aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) Faltas leves:

Amonestación verbal.

Amonestación por escrito.

b) Faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

c) Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a noventa días.

Despido.



2. Para la aplicación y graduación de las sanciones que anteceden en el punto 1, se tendrá en cuenta:

a) El mayor o menor grado de responsabilidad del que comete la falta.

b) La categoría profesional del mismo.

c) La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la Comunidad de Propietarios.

3. Previamente a la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los trabajadores que ostenten la condición de representante legal o sindical, les será instruido expediente contradictorio por parte de la Comunidad de Propietarios, en el que serán oídos, aparte del interesado, los restantes miembros de la representación a que éste perteneciera, si los hubiere.

La obligación de instruir el expediente contradictorio aludido anteriormente, se extiende hasta el año siguiente a la cesación en el cargo representativo.

4. En aquellos supuestos en los que la Comunidad de Propietarios pretenda imponer una sanción a aquellos trabajadores de los que tenga constancia que están afiliados a un sindicato, deberá, con carácter previo a la imposición de tal medida, dar audiencia a los delegados sindicales, si los hubiere.

#### **Artículo 45. Procedimiento Sancionador**

La notificación de las faltas requerirá comunicación escrita al trabajador/a haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan, quien deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación. Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, se entienden siempre sin perjuicio de las posibles actuaciones en otros órdenes o instancias.

La representación legal de los trabajadores/as en la empresa, deberá ser informada por la dirección de la empresa de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Los delegados/as sindicales en la empresa, si los hubiese, deberán ser oídos por la dirección de la empresa con carácter previo a la adopción de un despido o sanción a un trabajador/a afiliado al Sindicato, siempre que tal circunstancia le conste a la empresa.

Será necesaria la instrucción de expediente en la imposición de sanciones a los trabajadores en aquellos casos establecidos en la legislación vigente, o bien, en aquellos supuestos que lo decida la Dirección de la empresa. La formación del expediente se ajustará al siguiente procedimiento:





1.- Se iniciará con una orden escrita de la Dirección de la empresa, a quien ostente la competencia para acordar la incoación del expediente. De dicha incoación se dará cuenta al personal al que se le a abierto el expediente y en el desarrollo del expediente se oirá a la representación legal del personal (si la persona expedientada ostentase la condición de delegado/a de personal se estará, además, a las garantías previstas en el artículo 68.a) del Estatuto de los Trabajadores.

2.- Dentro de los cinco días siguientes a la notificación de la incoación del expediente, la empresa formulará el pliego de cargos y ordenará su notificación a la persona interesada, quien a partir de la notificación dispondrá de un plazo de cinco días para la contestación del mismo, así como proponiendo las pruebas y acreditaciones que considere precisas, en el supuesto de no interponer pliego de descargo el expediente seguirá su curso hasta su finalización.

3.- Las personas competentes en la instrucción del expediente tomará declaración a los testigos del mismo, admitiendo cuantas pruebas aporten. En los casos de faltas muy graves, si el instructor lo juzga pertinente, propondrá a la Dirección de la empresa la suspensión de empleo y sueldo del inculpado por el tiempo que dure la incoación del expediente.

4.- La tramitación del expediente, si no es preciso aportar pruebas de cualquier clase que sean de lugares distintos de la localidad que se incoe, se terminará en un plazo no superior a veinte días desde el inicio del mismo, en caso contrario, se efectuará con la máxima diligencia, una vez incorporadas las pruebas al expediente.

5.- Una vez finalizada la tramitación del expediente la empresa formulará en el plazo de cinco días la correspondiente resolución, en la que necesariamente deberán exponerse por escrito con claridad los hechos imputados, la calificación jurídica de los mismos y, en su caso, la correspondiente sanción debiendo firmar el duplicado el interesado. Caso de que se negase a firmar, se le hará la notificación ante dos testigos.

6.- La empresa anotará en los expedientes personales de los trabajadores/as las sanciones por faltas leves, graves o muy graves que se les impongan.

7.- En los casos de denuncia por acoso sexual, se garantizará especialmente el derecho a la intimidad, tanto de la persona denunciante como de la persona o personas denunciadas, así como la confidencialidad de los hechos.

Durante el proceso se tomaran las medidas cautelares y de protección de la persona denunciante que sea necesaria. Tales medidas no podrán perjudicarle, en ningún caso, debiéndose cambiar, si fuese necesario, a la persona denunciada, salvo que la denunciante solicitase el cambio.



## **Capítulo XI. Protección De La Seguridad y Salud Laboral Del Personal**

### **Artículo 46. Actuaciones en Materia de Prevención de Riesgos Laborales**

1.- La Comunidad de Propietarios está obligada a promover, formular y poner en aplicación adecuada política de prevención de riesgos laborales en sus centros de trabajo, así como a facilitar la participación del personal en la misma y garantizar una formación práctica y adecuada en estas materias, especialmente cuando se produzcan cambios de puesto de trabajo o se precise aplicar nuevas técnicas, equipos y materiales susceptibles de ocasionar riesgos para el propio trabajador/a, para su compañeros/as o terceras personas. El personal está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas que se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, con el correspondiente descuento, en este último caso, del tiempo invertido en las mismas de la jornada laboral.

2.- En cuantas materias afecten a la prevención de la salud y la seguridad de los trabajadores, serán de aplicación las disposiciones contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, actualizada y desarrollada por la Ley 54/2003 de 12 de diciembre y el RD 171/2004, de 30 de enero, y normativa concordante.

### **Artículo 47. Participación en Materia de Seguridad y Salud Laboral**

1.- El personal tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, derecho a participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de la misma.

2.- El derecho de participación mencionado se ejercerá de acuerdo con lo previsto en el Capítulo V de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

### **Artículo 48. Vigilancia de la Salud**

1.- La Comunidad de Propietarios garantizará al personal la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. Esta vigilancia podrá llevarse a cabo cuando el personal preste su consentimiento. De este carácter voluntario sólo se exceptuarán, previo informe de la representación del personal, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sea imprescindible para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores/as o para verificar si el estado de salud de esa persona puede constituir un peligro para sí misma, para el resto del personal o para otras personas relacionadas con la actividad desarrollada, o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y



actividades de especial peligrosidad.

2.- Las medidas de vigilancia y control de la salud del personal se llevarán a cabo respetando siempre el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud. Los resultados de la vigilancia serán comunicados al personal afectado y no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del personal.

No obstante lo anterior, a las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención se les informará de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del personal para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

## **Capítulo XII. Representación Sindical**

### **Artículo 49. Condiciones Sindicales**

1. Los trabajadores, previa comunicación escrita a la Dirección de la Comunidad de Propietarios, quién deberá autorizar o denegar por escrito, razonando en caso de negativa, podrán reunirse y celebrar asamblea en los locales de la Comunidad de Propietarios, fuera de las horas de trabajo, para tratar asuntos derivados de las relaciones laborales o sindicales, recayendo sobre los firmantes de la convocatoria la responsabilidad derivada de la misma.

2. Los Delegados de Personal dispondrán durante la vigencia de este Convenio para el ejercicio de sus funciones representativas un crédito mensual de 15 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones.

### **Artículo 50. Solución de Conflictos Colectivos**

Las partes que suscriben el presente Convenio reconocen a la Comisión del Convenio como instancia previa en la que habrá de intentarse, en primer término, la solución de los conflictos que se susciten en el ámbito del mismo.

En consecuencia, cualquier conflicto de interpretación o aplicación del Convenio que se plantee por cualquiera de las partes requerirá la previa sumisión del mismo a la Comisión del Convenio.

Igual norma regirá para los conflictos de interpretación y aplicación de los acuerdos o pactos que lo desarrollen.

En el caso de que la Comisión del Convenio no dé solución al conflicto, las partes podrán nombrar de mutuo acuerdo a uno o varios/as mediadores/as, los/las cuales formularán los correspondientes dictámenes.





La negativa de las partes a aceptar las propuestas presentadas por los/las mediadores/as habrá de ser razonada y por escrito.

Las propuestas de los/las mediadores/as y la propuesta de las partes habrán de hacerse públicas de inmediato.

En todo caso, las partes se comprometen a utilizar el SERCLA como sistema de solución extrajudicial de los conflictos individuales y colectivos, que surjan en el ámbito del Convenio.

### Disposiciones Adicionales

Primera. En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la legislación de aplicación vigente en cada momento.

Segunda. Los efectos económicos establecidos en el presente Convenio Colectivo serán del día 1 de abril de 2012.

Tercera. Las partes firmantes del presente Convenio, se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades, que desarrolla lo dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, comprometiéndose, a velar por la no discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos por maternidad, paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puesto de especial responsabilidad de mujeres y hombres.

Cuarta. Ambas partes reconocen como instrumento organizativo el análisis y descripción de puestos de trabajo que al efecto será desarrollado por la Comunidad de propietarios durante la vigencia del presente convenio, así como las revisiones que se pueda producir a lo largo de la vigencia del convenio colectivo.

Quinta: En el texto se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores/as, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

### ANEXO I (TABLA SALARIAL)

GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	SALARIO BASE 2012	SALARIO BASE ANUAL 2012
Operaciones	1	970 €	13.580 €
Operaciones	2	1.020 €	14.280 €
Operaciones	3	1.050 €	14.700 €



Administración	1	970 €	13.580 €
Administración	2	1.020 €	14.280 €
Administración	3	1.135 €	15.890 €
Mandos	1	1.050 €	14.700 €
Mandos	2	1.070 €	14.980 €
Mandos	3	1.300 €	18.200 €
Mandos	4	1.800 €	25.200 €

## ANEXO II (HORARIOS DE TRABAJO)

	INVIERNO	VERANO
Grupo Operarios	de LUNES a SABADO de 7.00 a.m. a 15.00 p.m.	de LUNES a DOMINGOS de 7.00 a.m. a 15.00 p.m.
Recogida de basura	LUNES, MIÉRCOLES y VIERNES de 4.30 a.m. a 11.30 a.m.	de LUNES a SÁBADOS de 4.30 a.m. a 12.30 a.m.
Grupo Administración	de LUNES a SÁBADOS de 9.00 a.m. a 15.00 p.m	

