

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 2** *RESOLUCIÓN de 11 de junio de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la comunidad de propietarios El Encinar del Alberche (código número 28014102012007).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa comunidad de propietarios El Encinar del Alberche, suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 29 de diciembre de 2014; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 11 de junio de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

II CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES DE LA COMUNIDAD DE PROPIETARIOS EL ENCINAR DEL ALBERCHE

Capítulo I

Régimen general

Artículo 1. Suscriben el presente convenio la representación de los trabajadores que prestan sus servicios en la comunidad de propietarios El Encinar del Alberche y los representantes de dicha comunidad de propietarios.

Ambas partes se reconocen como interlocutores válidos, de acuerdo con lo establecido en las disposiciones legales vigentes.

Art. 2. *Ámbito personal.*—Será de aplicación al personal laboral, tanto fijo como temporal, que presta o preste sus servicios para la comunidad de propietarios El Encinar del Alberche. El personal de temporada, es decir, todos aquellos trabajadores contratados por la comunidad para desarrollar las actividades a llevar a cabo durante el verano en el polideportivo de la urbanización, se regirá por este convenio y, con carácter supletorio, la legislación ordinaria.

Queda excluido de la aplicación del presente convenio el personal sanitario.

Art. 3. *Ámbito territorial.*—El presente convenio será de aplicación a todo el personal de la comunidad de propietarios El Encinar del Alberche de la Comunidad de Madrid.

Art. 4. *Ámbito temporal y vigencia.*—La fecha de aprobación y firma del texto del convenio colectivo por las partes iniciará el período de vigencia del mismo y concluirá el 31 de diciembre de 2016, teniendo los efectos económicos las misma vigencia.

Art. 5. *Denuncia y revisión.*—La denuncia del presente convenio, efectuada por alguna de las partes legitimadas para ello, deberá realizarse por escrito a través de cualquiera de los procedimientos fehacientes admitidos en derecho.

La denuncia se deberá efectuar al menos con dos meses de antelación a la fecha de duración de la vigencia del convenio y se comunicará a cada una de las partes legitimadas para ello.

Una vez denunciado, las partes estarán obligadas a reunirse para constituir la comisión negociadora e iniciarán las deliberaciones del próximo convenio en un plazo máximo de quince días hábiles desde la fecha de recepción de la denuncia. Desde la denuncia hasta la firma del nuevo convenio, independientemente de su fecha de inscripción y publicación, se entenderá prorrogado el presente en todas sus cláusulas, excepto a los efectos económicos, que se estará a lo que prevea el nuevo convenio.

De no llevarse a efecto la denuncia, se prorrogará de manera automática por plazos anuales.

Art. 6. *Indivisibilidad y vinculación a la totalidad.*—Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible, y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas global y conjuntamente sin que pueda aplicarse solo parcialmente.

En el supuesto de que la jurisdicción social declare la nulidad de alguno de los artículos de este convenio, quedará sin efecto la totalidad del mismo, debiendo ser negociado íntegramente.

Art. 7. *Principios generales en materia salarial.*—1. Las retribuciones y demás condiciones establecidas en este convenio compensarán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas.

Los aumentos de retribuciones o mejoras de las condiciones laborales que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio, si consideradas globalmente y en cómputo anual resultan superiores a este o si no se encontrasen contempladas en el presente convenio.

2. Se respetarán las situaciones personales que, con carácter global, excedan del convenio, manteniéndose estrictamente ad personam las que vengan implantadas por disposiciones legales o costumbre inveterada cuando, examinadas en su conjunto, resulten más beneficiosas para el trabajador. En todo caso, serán respetadas, con carácter personal, la jornada más favorable, la intensiva, las vacaciones de mayor duración, así como las mejoras económicas.

3. Todas las cantidades contenidas en el presente convenio se verán actualizadas anualmente en la nómina de enero; momento en el cual se crearán unas nuevas tablas salariales actualizadas, procediendo a la regularización de las nóminas con carácter retroactivo desde el primero de enero, y abonando o detrayendo, en su caso, la diferencia en el primer trimestre del año.

4. El pago de los salarios y demás remuneraciones se efectuará mensualmente en los últimos cinco días naturales de cada mes, y, salvo pacto en contrario, mediante transferencia bancaria a la cuenta facilitada a la empresa.

Capítulo II

Organización del trabajo, clasificación y funciones del personal

Art. 8. *Organización del trabajo.*—La organización del trabajo es facultad exclusiva de la junta de gobierno de la comunidad de propietarios, pudiendo esta delegar en una o varias personas, que no tienen por qué ser miembros de dicha junta. Dicha facultad organizativa se llevará a cabo, de forma delegada, por el Jefe de Primera de Administración en la urbanización.

En el cumplimiento de sus obligaciones, el trabajador debe al empresario la diligencia y colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por la junta de gobierno en el ejercicio regular de sus facultades de dirección.

Art. 9. *Clasificación y funciones.*—1. Las clasificaciones de personal consignadas en el presente convenio colectivo son meramente enunciativas, no limitativas, y no suponen la obligación de tener provistas todas las plazas y categorías enumeradas, si las necesidades y volumen de la empresa no lo requieren. En este aspecto será informada la representación de los trabajadores.

El personal que se encuentre contratado a la firma de presente convenio, y el posteriormente contratado, cualquiera que sea la modalidad, realizará las funciones y servicios que seguidamente se expresan, en función de su grupo profesional, puesto de trabajo y ámbito local al que se encuentre adscrito:

Grupos Profesionales:

- a) Jefe de primera administrativo: aquella persona, provista de poderes o no, que, bajo la dependencia directa de la junta de gobierno, lleva la responsabilidad directa de la oficina de administración de la comunidad, sita en la calle Los Pinos, número 160, fase P. Se le exige experiencia teórico-práctica y especializada en el sector administrativo, contable, financiero-económico, de personal, organización y métodos de trabajo. Bajo la dependencia directa de la junta de gobierno, es personalmente responsable de prever, coordinar, ordenar, dirigir y ejecutar los asuntos y actividades de dichos sectores, así como de las tareas de mayor complejidad y responsabilidad de las asignadas. Igualmente es la responsable de la distribución del trabajo de mantenimiento en el Encargado. Debe poseer formación a nivel universitario medio específico en la materia.
- b) Encargado: aquella persona que, bajo las órdenes directas del Jefe de Primera de Administración, dirige, coordina y ejecuta los trabajos a realizar.
- c) Oficial de primera: es aquel trabajador que actúa a las órdenes del encargado, y que bajo su propia responsabilidad realiza trabajos que requieren iniciativa.
- d) Oficial de segunda: es aquel trabajador que, con iniciativa y responsabilidad restringida y subordinado al encargado u oficial de primera, realiza trabajos de carácter secundario que solo exigen conocimientos generales de mantenimiento en general.
- e) Peón: es aquel trabajador que ayuda en su trabajo a un oficial, sin conocimientos específicos sobre el mantenimiento en general, y que depende de estos, del encargado y del Oficial 1.^a y 2.^a.
Estas tres categorías incluyen al personal de un puesto de trabajo cualquiera, que ejecuta los trabajos encomendados directa y exclusivamente por el encargado. Los peones con cinco años de antigüedad en la categoría ascenderán a oficial de segunda. Este ascenso estará condicionado a la existencia de vacante en esta categoría.
- f) Conserje: aquella persona cuya misión principal es el control de acceso y salida en la Urbanización, en horario diurna y nocturna y el control de las zonas comunes de la urbanización El Encinar de Alberche, encontrándose bajo las órdenes directas del Jefe de Primera Administración.
- g) Oficial administrativo.

- h) Auxiliar administrativo: incluyen estas dos categorías al personal que se dedica a operaciones elementales administrativas y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina, encontrándose bajo las órdenes directas del jefe de administración, dependiendo de ámbito local al que se encuentre adscrito. Los auxiliares administrativos con cinco años de antigüedad en la categoría ascenderán a oficial administrativo. Este ascenso estará condicionado a la existencia de vacante en esta categoría.
- i) Limpiador: aquella persona encargada de la limpieza de los locales e instalaciones comunes de la comunidad de propietarios El Encinar de Alberche, encontrándose bajo las órdenes directas del jefe de administración.
- j) Socorrista: es el especialista en posesión de correspondiente título federativo debidamente actualizado, que le acredita como persona con los conocimientos necesarios para desempeñar las labores de vigilancia y prevención de accidentes en el agua y recinto de baño; asimismo, es el responsable de las tareas de salvamento que fueran precisas, colaborando con el personal sanitario de la instalación en los casos de socorrismo que pudiera ser necesario.
- k) Monitor de tiempo libre: es el especialista que lleva a cabo todas las labores conducentes a la realización de actividades lúdicas en las que puedan participar los jóvenes y niños de la urbanización, bajo la dirección y dependencia de responsable de área de la junta de gobierno.

Art. 10. *Áreas profesionales.*—Los puestos de trabajo descritos en el anterior artículo, estarán adscritos a las siguientes áreas profesionales, según se indica:

- a) Mantenimiento y medio ambiente: peón, oficial de segunda, oficial de primera, encargado.
- b) Conserjería y control: conserje.
- c) Actividades deportivas y sociales: socorrista y monitor de tiempo libre.
- d) Administración: auxiliar administrativo, oficial de segunda, oficial de primera, limpiador y jefe de primera-administrativo.

Capítulo III

Jornada laboral, licencias y excedencias

Art. 11. *Jornada laboral.*—1. La jornada de trabajo será la indicada en cada contrato de trabajo que se realice, a excepción de los trabajadores contratados a la firma de presente convenio colectivo, que seguirán manteniendo la jornada laboral que vienen realizando y que nunca, en ninguno de los dos casos, podrá exceder de 1.785 horas efectivas anuales.

Por acuerdo individual entre empresario y trabajador podrá acordarse jornada laboral diferente a la que se venga realizando a la firma de este convenio, siempre manteniendo el tope máximo de horas efectivas indicadas en el párrafo anterior.

Como se viene realizando hasta la fecha de la firma de presente convenio, en caso de que fuera necesario realizar horas extraordinarias (fuera de la jornada laboral) estas se abonarán en la nómina de mes siguiente.

2. Se considerará período estival para todo el personal de la urbanización El Encinar de Alberche el período comprendido entre fecha de apertura y cierre de la piscina.

- a) En el ámbito local de la urbanización y para los trabajadores adscritos al área profesional de mantenimiento y medio ambiente, durante este período estival, la jornada de trabajo se repartirá entre los mismos, de tal forma que disfruten cada uno de ellos de, al menos, quince días de jornada intensiva en horario de 8:00 a 15.30 horas, de lunes a viernes.
- b) En el ámbito de la oficina de la calle Los Pinos y durante el período estival, la jornada será intensiva, en horario de 8.00 a 15.00 horas, de lunes a viernes.

3. La jornada laboral del área profesional de conserjería y control será, durante todo el año, intensiva en turnos de 7.00 a 15.00 horas, de 15.00 a 23.00 horas y de 23.00 a 7.00 horas.

A final de cada año se hará balance de las horas anuales efectivas realizadas por cada uno de los trabajadores, procediendo la empresa, a su elección, a abonar como horas extraordinarias en la nómina de enero el exceso de horas trabajadas sobre la jornada máxima anual efectiva o sustituirlas por descanso.

Art. 12. *Licencias retribuidas y vacaciones.*—Se estará a lo que el Estatuto de los Trabajadores y normas de desarrollo señalen en esta materia, estableciendo, no obstante, las mejoras recogidas en los siguientes puntos:

1. El personal de la comunidad de propietarios El Encinar de Alberche, ya sea fijo o temporal, tendrá derecho a disfrutar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

- a) Nacimiento de hijos y adopción: tres días naturales. En el caso de que se produzcan complicaciones en el parto, la licencia será de hasta cinco días naturales.
- b) Enfermedad grave o intervención con hospitalización de parientes, incluido hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido cónyuge o pareja: hasta tres días naturales. Cuatro si hay desplazamiento.
- c) Fallecimiento de cónyuge, pareja, padres, e hijos: Hasta cinco días naturales; hermanos, padres e hijos políticos: Hasta dos días naturales.
- d) Matrimonio de padres, hijos, hermanos o padres y hermanos políticos: un día natural.

En los supuestos anteriores, cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en dos días más de lo señalado en cada caso.

- e) Traslado de domicilio: siempre que se realice dentro del mismo municipio, dos días naturales y, en caso de que se efectúe fuera de término municipal, tres días naturales.
- f) Matrimonio: quince días naturales.
- g) Asistencia a consulta médica: por el tiempo indispensable, que deberá ser debidamente justificada y, con carácter general, previamente comunicada, salvo urgencias.
- h) Por asuntos propios: un máximo de dos días laborables anuales, justificando debidamente la petición. Estos días son de obligatorio disfrute en el año natural. Estos días no son acumulables a puentes ni vacaciones. Se podrá denegar la petición cuando la misma sea realizadas para las mismas fechas por más del 10 por 100 de la plantilla.
- i) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Cuando el cumplimiento de este deber suponga la imposibilidad de la prestación de trabajo debido en más de 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia forzosa con derecho a recuperación de puesto de trabajo cuando finalice la obligación de cumplimiento de deber de carácter público y personal.
- j) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley.

En los apartados a, b, y e, se podrá solicitar la continuación de los días de licencia con el disfrute de un mínimo de seis días naturales de período anual de vacaciones, previa solicitud de trabajador.

En los casos de maternidad/paternidad se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

2. Tanto el personal contratado a la firma de presente convenio como el contratado a partir de la firma de mismo disfrutará de unas vacaciones anuales de treinta días naturales, que, salvo pacto individual en contrario entre empresario y trabajador, no empezarán ni terminarán en día no laborable.

Las vacaciones han de disfrutarse durante el año natural, no siendo posible acumularlas a años siguientes, salvo pacto individual en contrario entre empresario y trabajador; tampoco pueden ser compensables económicamente, salvo los casos de liquidación de finiquito.

En todo lo no previsto en este artículo se estará a lo previsto en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 13. *Licencias no retributivas.*—1. Quien, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa

generasen este derecho, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

2. Licencia por asuntos propios: un mes al año, solicitado con una antelación de veinte días, salvo casos de urgente necesidad. Podrá pactarse entre empresa y trabajador la prórroga de este período sin exceder en ningún caso de seis meses. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años. La licencia sin sueldo implica la suspensión de la relación laboral mientras dure la misma. Durante este período se le reservará la plaza que venía desempeñando. Sin embargo, este plazo no computará a ningún efecto como antigüedad.

Art. 14. *Excedencias.*—1. Excedencias voluntarias:

Cuando se solicite por cuidado de hijos y cuidado de familiares por razones de edad, accidente o enfermedad se registrarán de acuerdo a la normativa vigente.

En el resto de los casos los trabajadores fijos que acrediten al menos un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar una excedencia voluntaria por un período no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años.

La excedencia se entenderá concedida sin derecho a retribución alguna y dicho período no computará a efectos de antigüedad.

Dicha excedencia se entenderá siempre por escrito con una antelación de al menos treinta días a la fecha de su inicio, a no ser por casos demostrables de urgente necesidad, debiendo recibir contestación, asimismo, escrita por parte de la empresa en el plazo de quince días.

Con una antelación de al menos treinta días antes de la finalización de la excedencia deberá solicitar por escrito su reingreso.

El trabajador excedente conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la

El trabajador acogido a una excedencia voluntaria no podrá optar a una nueva hasta transcurridos un año de trabajo efectivo, después de agotada la anterior.

2. Excedencias forzosas: la excedencia forzosa dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad en los siguientes supuestos:

- a) Designación o elección de un cargo público.
- b) Los trabajadores que sean elegidos para un cargo sindical, de ámbito local o superior, podrán, asimismo, solicitar una excedencia especial por todo el tiempo que dure su nombramiento, con reincorporación automática a su puesto de trabajo una vez que finalice la misma.

Capítulo IV

Contratación y formación

Art. 15. *Contratación.*—1. Las nuevas contrataciones a realizar a partir de la firma de este convenio, ya sean fijas o temporales, se proveerán con arreglo a las siguientes pautas:

- Se convocará la plaza en los tabloneros de anuncios de la comunidad, y, si fuera posible y la cobertura no tuviera carácter urgente, se publicitará, además, en el boletín de la comunidad.
- En dicho anuncio deberá constar, además de la descripción del puesto que se pretende ocupar, la titulación que el mismo requiera y los requisitos que la junta de gobierno establezca.
- Las pruebas de selección se llevarán a cabo a través de los medios internos de que dispone la comunidad de propietarios, siempre que estos sean los apropiados y suficientes a juicio de la junta de gobierno, quienes serán los que otorguen la plaza. El tribunal evaluador estará compuesto por la comisión de personal de la junta de gobierno, el presidente o vicepresidente de la junta de y el Jefe de Administración, pudiendo estar presente en el mismo, un representante de los trabajadores, con voz y sin voto.

El funcionamiento interno de tribunal evaluador lo establecerá el mismo, teniendo voto dirimente, en caso de empate en la evaluación, el presidente o vicepresidente de la junta de gobierno.

La decisión que adopte el tribunal será ratificada por la junta de gobierno, con objeto de su validación, sin que pueda corregir la decisión citada, salvo que se haya efectuado incorrectamente la puntuación de baremo.

La plaza la obtendrá el candidato que haya obtenido mayor puntuación de 1 a 10, según el siguiente baremo:

- Residente en la urbanización, propietario de la misma o familiar: 3 puntos.
 - Residente en municipio que no diste más de 10 kilómetros de la urbanización: 2 puntos.
 - Titulación relativa al puesto: 3 puntos
 - y experiencia contrastada en el puesto que se oferta: hasta 2 puntos.
2. Los modelos de contratación se acogerán a lo previsto en la legislación vigente.

Art. 16. *Formación.*—1. Con objeto de facilitar el desarrollo personal, formativo y de promoción profesional de personal afectado por el presente convenio, y según previene el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, la comunidad de propietarios El Encinar de Alberche, por medio de su junta de gobierno, concederá permisos retribuidos para la asistencia a exámenes de cursos homologados por el tiempo imprescindible para su realización, y que deberán ser previamente puestos en conocimiento de la comisión de personal, siempre y cuando correspondan al área profesional del trabajador.

2. La formación profesional en la comunidad de propietarios El Encinar de Alberche se orientará hacia los siguientes objetivos:

- Adaptación de titular al puesto de trabajo y a las modificaciones de mismo.
- Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- Especialización, en sus diversos grados, en algún sector o materia de propio trabajo.
- Facilitar y promover la adquisición por el personal de títulos académicos y profesionales.
- Reconversión profesional.
- Conocimientos de idiomas nacionales y extranjeros.
- Adaptar la mentalidad de personal hacia una dirección participativa.
- Ampliación de los conocimientos de los trabajadores que les permitan prosperar y aspirar a promociones profesionales y adquisición de los conocimientos correspondientes a otros puestos de trabajo.
- Formación teórica y práctica suficiente y adecuada en materia preventiva cuando se produzcan cambios en las funciones que se desempeñen o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, y en las condiciones que establece el artículo 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

3. La formación de personal se efectuará a través de la propia empresa o mediante concierto con centros oficiales o reconocidos.

4. La formación se impartirá, según los casos, dentro o fuera de la jornada laboral. La asistencia del personal será obligatoria cuando se imparta en horas de trabajo.

5. La junta de gobierno, y previa solicitud de los trabajadores, facilitará en todo lo posible la realización de cursos de formación profesional, tanto presenciales como a distancia, concediendo, en caso de superación de los mismos, una ayuda equivalente al 80 por 100 de los gastos realizados en matriculación, cuotas y material de curso, previa justificación y certificación de asistencia, en su caso, de al menos un 90 por 100 de la duración del mismo, siempre y cuando se corresponda con el área profesional del trabajador.

Capítulo V

Conceptos salariales

El presente convenio colectivo compensa y absorbe cualesquiera mejoras que vinieran disfrutando los trabajadores bien a través de otros convenios o normas de obligado cumplimiento, bien por decisiones unilaterales de la empresa. Sin embargo, si las condiciones económicas que se vinieran disfrutando en el momento de la entrada en vigor del presente convenio fueran superiores en el cómputo anual a las establecidas en el mismo, se continuarán aplicando en lo que exceda a las pactadas, figurando como complemento ad personam.

Art. 17. *Salario base.*—El salario base retribuye el trabajo de las respectivas categorías profesionales realizado por la jornada ordinaria de trabajo en cada una de ellas.

Los salarios base de las distintas categorías profesionales son los que se recogen a continuación:

Grupos Profesionales y salario base mensual:

- Jefe de Administración: 2.091,72 euros.
- Encargado: 1.498,68 euros.
- Oficial de primera: 1.101,76 euros.
- Oficial de segunda: 968,00 euros.
- Conserje: 1.056,77 euros.
- Oficial administrativo: 1.070,09 euros.
- Auxiliar administrativo: 900,00 euros.
- Limpiador: 650,00 euros.
- Peón: 800,00 euros.

El salario de los socorristas se comunicará cada año por la junta de gobierno, y comprenderá una cantidad fija por todos los conceptos y por todo el período de apertura de la piscina.

Art. 18. *Antigüedad*.—1. Los trabajadores percibirán un complemento personal de antigüedad por cada cuatro años de servicios, cuya cuantía se calcula aplicando el porcentaje del 4 por 100 del salario base por cuatrienio.

2. Los cuatrienios se computarán en razón del tiempo servido en la empresa, comenzándose a devengar desde el primero de enero del año en que se cumpla el cuatrienio.

3. No obstante lo establecido en los puntos 1 y 2 de este precepto, se respetará como condición más beneficiosa:

- Los trienios devengados por los trabajadores antes del primero de enero de 1993 los seguirán percibiendo al 5 por 100 del salario base.
- Los trienios devengados por los trabajadores durante los años 1993 a 1996 los seguirán percibiendo al 4 por 100 del salario base.

4. La acumulación de los incrementos por antigüedad no podrá, en ningún caso, suponer más del 10 por 100 a los cinco años, del 25 por 100 a los quince años, del 40 por 100 a los veinte años, y del 60 por 100, como máximo, a los veinticinco o más años.

Art. 19. *Pagas extraordinarias*.—Los trabajadores tendrán derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año, que se pagarán en los meses de junio y noviembre y que se devengarán semestralmente: la paga de verano, de enero a junio, y la paga de Navidad, de julio a diciembre. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad por todos los conceptos de salario base, antigüedad y complemento ad personam.

Art. 20. *Complementos de carácter fijo*.—Complemento, ad personam: por la desaparición de los complementos de carácter fijo existentes hasta el momento, y exclusivamente para el personal en activo a la entrada en vigor de presente convenio, se establece un complemento de carácter personal que agrupe y compense los desaparecidos que venía percibiendo el trabajador; en concreto, incentivos, mantenimiento, especial responsabilidad, dedicación exclusiva, actividad y asistencia.

La revisión de presente complemento se realizará en los mismos términos que el salario base.

Este complemento no será absorbible ni compensable.

Art. 21. *Complementos de carácter variable*.—1. Horas extraordinarias: se diferencian dos tipos de horas extraordinarias, dependiendo de si estas se realizan en día laborable o en día festivo para el trabajador afectado, lo cual depende de la jornada que este realice.

Se considerarán como días festivos para aquellos trabajadores sujetos a turnos, los días que les correspondiese librar.

Horas extraordinarias normales: son las realizadas fuera de la jornada laboral, en día laborable.

El importe de cada hora se calculará en función de salario de cada trabajador, según la siguiente fórmula:

$$([\text{Salario base mensual} + \text{conceptos salariales fijos mensuales}] \cdot 14) / 1.785.$$

Horas extraordinarias festivas: son las realizadas fuera de la jornada laboral, en día festivo.

El importe de cada hora se calculará en función del salario de cada trabajador, según la siguiente fórmula:

$$([\text{Salario base mensual} + \text{conceptos salariales fijos mensuales}] \cdot 14) / 1.785] \cdot 1,5.$$

2. Plus de nocturnidad: para compensar las horas extraordinarias que cada trabajador pueda realizar en turno de noche (de 22.00 a 7.00 horas), se cobrará un concepto de plus de nocturnidad cuyo importe se calculará en un 20 por 100 sobre el importe de las horas extraordinarias realizadas durante ese período.

Este plus no afectará al personal que haya sido contratado para un horario nocturno fijo, como son los conserjes, a excepción de aquellas horas consideradas para ellos como extraordinarias, por haber sido realizadas fuera de su jornada laboral.

3. Plus de festivos: se abonará a todos los trabajadores que realicen al menos cinco horas extraordinarias durante un día festivo, un complemento denominado plus de festivos por importe de 9,33 euros/día.

4. Guardias sábados: aquellos trabajadores que deban permanecer de guardia los sábados (en principio, los fontaneros) cobrarán un complemento denominado guardias sábados, por importe de 23,76 euros sábado, además de librar un día, a la semana siguiente a la realización de dicha guardia.

5. Complemento de Disponibilidad para el Servicio Grupo Fontanería

Se aplicará a los trabajadores del Grupo Profesional de Fontanería, que permanezcan en situación de disponibilidad para el servicio los Domingos y Festivos. Su incorporación se deberá realizar en el plazo máximo de treinta minutos desde que fuesen requeridos. La retribución se fija en un importe de 12,50 euros, aunque no fuese requerido para el servicio.

Caso de ser requeridos para prestar dicho servicio, se le abonará como Horas Extras, las horas de prestación efectiva.

La percepción del presente complemento es incompatible con el plus de festivos.

6. Dietas y kilometraje:

a) Cuando el trabajador, como consecuencia de desempeño de su trabajo, se traslade fuera de la plaza habitual en la que se encuentre su centro de trabajo, percibirá una dieta íntegra de 75 euros.

El disfrute de esta dieta íntegra se entiende distribuida en los conceptos y porcentajes siguientes: 30 por 100 por comida, 30 por 100 por cena y 40 por 100 por pernoctación.

b) En caso de que los desplazamientos se efectúen con vehículo propio del trabajador, la empresa le abonará la cantidad de 0,23 euros/kilómetro.

7. Ayuda gafas: para el supuesto de rotura de gafas graduadas en el desempeño de las labores profesionales, se establece una ayuda de 150 euros.

Art. 22. *Revisiones salariales*.—Las tablas salariales se actualizarán de conformidad con los siguientes parámetros:

- 2014, Si el IPC real fuera 0 por 100 o negativo, una subida del 1 por 100.
- 2015, IPC real + 0,5 por 100.
- 2016, IPC real + 1 por 100.

Capítulo VI

Prestaciones sociales

Art. 23. *Incapacidad temporal*.—Como complemento a las prestaciones establecidas en la Ley de Seguridad Social se tendrán en cuenta las siguientes mejoras:

1. En las enfermedades sin baja de la Seguridad Social, con aviso y justificante al empresario, el trabajador percibirá el 75 por 100 de su salario, sin que ese beneficio pueda exceder de tres días al año. En caso de que se excediera, la comunidad no abonará ningún importe durante ese exceso.

2. La comunidad de propietarios El Encinar de Alberche complementará las prestaciones por incapacidad temporal de la Seguridad Social, en los casos y porcentajes que a continuación se expresan:

Enfermedades o accidentes no laborales de duración inferior a seis días y con baja de la Seguridad Social: sin perjuicio de los derechos que por las disposiciones legales se le reconozcan, el trabajador percibirá el 100 por 100 de su salario (SB + antigüedad + complemento ad personam), incluidas las pagas extraordinarias correspondientes. Enfermedades o accidentes no laborales de duración de más de seis días y hasta nueve meses, con baja justificada y partes de confirmación entregados a la empresa: la comunidad abonará el 100 por 100 de su salario (SB + antigüedad + complemento ad personam), no devengando durante los días de baja las pagas extraordinarias correspondientes. Enfermedades o accidentes no laborales de más de nueve meses de duración: desde el día 271 en adelante solo se cobrará la prestación de la Seguridad Social.

Intervención quirúrgica de hasta 270 días de baja: la empresa complementará con el 100 por 100 de salario (SB + antigüedad + complemento ad personam), incluido el de-

vengo de las pagas extraordinarias. Enfermedades o accidentes laborales: la empresa abonará el 100 por 100 de salario, sea cual sea la duración de la incapacidad temporal, incluidas las pagas extraordinarias.

3. La comunidad de propietarios El Encinar de Alberche continuará manteniendo el concierto establecido a la firma de presente convenio con una mutua de accidentes privada en lo que se refiere a accidentes laborales.

La comunidad de propietarios como mejora voluntaria suscribirá un seguro colectivo de accidentes que cubra fallecimiento accidental, incapacidad permanente (total, absoluta y gran invalidez) según baremo y asistencia sanitaria ilimitada por un capital de 30.000 euros.

4. En caso de que durante el período de vacaciones el trabajador cause baja por incapacidad temporal que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante al año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad temporal y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Art. 24. *Maternidad/Paternidad.*—1. La Ley de Seguridad Social considera situaciones protegidas a los efectos de la prestación económica por riesgo durante el embarazo y maternidad el período de suspensión de contrato de trabajo en los supuestos previstos en el artículo 134 de dicha Ley.

Dado que la prestación económica de la Seguridad Social en estos supuestos se concede como si de una incapacidad temporal derivada de enfermedad común se tratara, también será considerada como tal para las mejoras que la comunidad de propietarios El Encinar de Alberche establece para este tipo de ILT, según se indica en el artículo anterior.

2. En el resto de los supuestos de maternidad, paternidad, cuidado de menores y lactancia, etcétera, se estará a lo que establezca en cada caso la legislación estatal, teniendo muy presente la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

Art. 25. *Anticipos y prestamos.*—1. Los trabajadores podrán solicitar anticipos a cuenta del trabajo ya realizado y, en cualquier caso, en una cuantía que no podrá superar el 40 por 100 del salario mensual.

2. Todo el personal de la empresa con un año al menos de antigüedad tendrá derecho a la concesión de un préstamo sin interés hasta el importe de cuatro mensualidades de salario neto fijo por las siguientes causas:

- Fallecimiento de cónyuge o pareja, hijos o padres.
- Asistencia médica e internamiento hospitalario de trabajador, de su cónyuge o pareja o de sus hijos.
- Obras en la vivienda primaria por siniestro o ruina inminente.
- Nacimiento de hijos, si se requiere internamiento hospitalario.
- Matrimonio de trabajador e hijos.

Dicho préstamo, por razones excepcionales, podrá aumentarse a cinco mensualidades. La concesión de mismo requerirá la autorización previa de la junta de gobierno. La amortización de préstamo será mensual, detrayéndose de la nómina en la parte correspondiente en un plazo máximo de veinticuatro meses.

No se concederán nuevos préstamos hasta la amortización del último, si lo hubiere.

Art. 26. *Jubilación anticipada y parcial.*—Para la jubilación anticipada, la empresa podrá celebrar contratos a tiempo parcial aquellos trabajadores que reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación con carácter anticipado y siempre que se den los requisitos establecidos en la legislación aplicable en materia de seguridad social al respecto.

En aquellos casos en que sea necesario realizar un contrato de relevo se formalizará conforme a lo establecido en la legislación vigente.

Para la Jubilación Parcial la empresa realizará los contratos de relevo que sean necesarios para que los trabajadores que cumplan los requisitos exigidos por la normativa en Seguridad Social para poder acceder a la misma tengan dicho derecho.

Este contrato y su retribución serán compatibles con el percibo de la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador. Para poder celebrar este contrato, la comunidad de propietarios contratará mediante el contrato de relevo, simultáneamente, a otro trabajador en situación de desempleo, como mínimo, por la jornada de trabajo que ha reducido al trabajador relevado. El trabajador relevado hará uso de su prestación en los tiempos pactados con la empresa y en su defecto en los meses de verano.

Capítulo VII

Seguridad e higiene

Art. 27. *Comité de seguridad salud en el trabajo.*—El comité de seguridad y salud en el trabajo es el órgano interno especializado de participación en esta materia.

La comunidad de propietarios El Encinar de Alberche facilitará a los miembros de comité de seguridad y salud en el trabajo el tiempo y medios necesarios para el desarrollo de sus funciones.

La composición del comité de seguridad y salud será paritaria, con dos miembros por cada parte, con representación de los trabajadores designada por el delegado de personal. A este delegado corresponde la representación y la defensa de los intereses de los trabajadores también en materia de seguridad e higiene y las competencias reconocidas en el artículo 64, apartados 8 y 9.b del Estatuto de los Trabajadores, así como los previstos en el artículo 19.5 de mismo.

El comité de seguridad y salud en el trabajo participará en los programas de formación, evaluación de riesgos y promoción y difusión en materia de seguridad e higiene.

Este comité deberá quedar constituido en el plazo de treinta días, a contar desde el siguiente de la firma de presente convenio.

Dicho comité se reunirá ordinaria y obligatoriamente una vez al trimestre, y extraordinariamente cada vez que lo soliciten cualquiera de las partes, o suceda un accidente grave o muy grave.

Art. 28. *Revisiones médicas.*—Todo el personal afectado por el presente convenio tendrá derecho a una revisión médica anual voluntaria por cuenta y cargo de la empresa.

Art. 29. *Dotación de herramientas adecuadas.*—A todo el personal laboral acogido al presente convenio se le dotará de las herramientas y medios de protección adecuados regulados por la Ley para desempeñar su trabajo, siendo obligatorio el uso de los mismos. En caso contrario, no se le podrán exigir responsabilidades en su trabajo y rendimiento.

Asimismo, y conforme a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se suministrará la información y medios necesarios para el cumplimiento de la misma.

Art. 30. *Accidente de circulación.*—En caso de que algún trabajador al servicio de la comunidad de propietarios El Encinar del Alberche conduciendo vehículos de la misma sufriera un accidente de circulación durante su jornada laboral, o durante el camino de ida o vuelta al centro de trabajo para la realización de la jornada laboral con el vehículo propio, la empresa asumirá las siguientes responsabilidades:

- Se asignará a la asesoría de la comunidad de propietarios, asumiendo esta sus costes, para la defensa letrada ante los juzgados, tribunales u organismos competentes.
- Si de resultas del accidente se privara temporalmente al trabajador del permiso de conducir, se le respetará, mientras dure la privación, el salario real que viniera percibiendo.
- La privación de libertad o del permiso de conducir a resultas de lo que en este artículo se contempla no será considerada motivo de sanción, independientemente de la resolución que en orden a su culpabilidad o inocencia en el accidente dicten los organismos competentes, salvo que fuera ordenado por imprudencia temeraria o por conducir bajo el influjo de bebidas alcohólicas.
- Durante el período que el trabajador sea privado del permiso de conducir y este sea necesario para la ejecución de su trabajo, este se situará en situación de excedencia forzosa.
- En caso de que el trabajador resultara condenado en sentencia firme por imprudencia temeraria o por conducción bajo el influjo de bebidas alcohólicas o drogas, no le serán de aplicación los apartados del presente artículo.

Art. 31. *Ropa de trabajo.*—La comunidad de propietarios El Encinar del Alberche está obligada a facilitar medios de protección personal y ropa de trabajo a todos aquellos trabajadores cuya indumentaria pueda sufrir, con motivo de la realización de sus tareas, peligro de ensuciamiento o deterioro.

La reposición de la ropa de trabajo se hará de la siguiente manera: En la primera quincena del mes de octubre para la ropa de invierno y en la primera quincena del mes de mayo para la de verano, en la cuantía que se venía realizando.

Cabe señalar la importancia de que la ropa de invierno suministrada por la empresa sea de buena calidad, dadas las bajas temperaturas y frecuentes precipitaciones típicas del ámbito local de la urbanización El Encinar del Alberche durante esta estación.

Capítulo VIII

Faltas y sanciones

Art. 32. *Régimen sancionador.*—1. La facultad de imponer las sanciones corresponderá a la junta de gobierno, que podrá delegar sus funciones en la comisión de personal de la junta de gobierno o en las personas que expresamente designe.

2. Será necesaria la instrucción de expediente disciplinario contradictorio, en el caso de sanciones por faltas graves y muy graves de trabajadores que ostenten en la empresa la condición de delegado de personal.

3. El expediente disciplinario se iniciará con la orden de incoación adoptada por la comisión de personal de la junta de gobierno, quienes designarán al instructor de la misma. Tras la aceptación del instructor se procederá por este a tomar declaración al trabajador afectado y, en su caso, a los testigos y practicará cuantas pruebas estime necesarias para el debido esclarecimiento de los hechos.

El instructor podrá proponer a la comisión de personal de la junta de gobierno la suspensión de empleo, pero no de sueldo, del trabajador afectado por el tiempo que dure la incoación del expediente, previa audiencia del delegado de personal. La duración de la tramitación del expediente desde que el instructor acepte el nombramiento no podrá tener una duración superior a dos meses.

La resolución en que se imponga la sanción deberá comunicarse al interesado por escrito y expresará con claridad y precisión los hechos imputados, la calificación de la conducta infractora como falta leve, grave o muy grave, la sanción impuesta y desde cuándo surte efecto. No obstante lo anterior, en los casos de sanción de amonestación verbal, obviamente, no existirá comunicación escrita.

4. En el caso de sanciones por faltas graves y muy graves a trabajadores afiliados a un sindicato, antes de sancionarlos habrá de darse trámite de audiencia al delegado de personal, siempre que a la empresa le conste la afiliación y exista en la misma delegado de personal.

5. La empresa anotará en el expediente personal del trabajador las sanciones por faltas graves y muy graves, anotando también las reincidencias de las faltas leves.

Art. 33. *Faltas.*—1. Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo podrán ser: leves, graves y muy graves.

a) Serán faltas leves:

- Tres faltas de puntualidad durante un mes sin que exista causa justificada.
- Una falta de asistencia al trabajo sin que exista causa justificada.
- La no comunicación con la antelación debida a faltar al trabajo por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- La falta de aseo y de limpieza personal.
- Falta de atención y diligencia con los propietarios de la urbanización.
- Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios y trabajos.
- La embriaguez ocasional durante el trabajo (una sola vez).

b) Serán faltas graves:

- Cometer tres faltas leves en el período de un trimestre.
- Cuatro faltas de puntualidad al trabajo en un mes sin que exista causa justificada.
- Faltar dos días al trabajo en un mes sin justificación.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- Simular la presencia de otro trabajador, valiéndose de su firma.
- La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
- El abandono del trabajo sin causa justificada.
- La negligencia en el trabajo cuando causa perjuicio grave.
- Falta de atención y diligencia respecto a aperturas y cierres de centros de trabajo, elevaciones, depuradoras, depósitos, pozos de bombeo y todas las instalaciones comunitarias que dispongan de cerradura o candado.
- La conducción Temeraria en el recinto de la Urbanización, o fuera de ella, con ocasión de la prestación de servicios, ya sea con vehículos de la empresa o propios.

c) Serán faltas muy graves:

- Cambiar o revolver los armarios y ropas de los compañeros.
- Faltar al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
- El hurto y el robo, tanto a los demás trabajadores como a la empresa o a cualquier persona miembro de la urbanización o no,
- durante la jornada laboral. Quedan incluidos en este apartado, el falsear datos, si tienen como finalidad maliciosa el conseguir algún beneficio.
- La simulación comprobada de enfermedad.
- Inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y departamentos de la empresa.
- La continuada y habitual falta de aseo y limpieza personal.
- La embriaguez reiterada durante el trabajo. Se considerará grave tres veces en el plazo de dos meses.
- Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, si no media autorización de la misma.
- Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto o consideración a los jefes, compañeros o subordinados.
- Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad.
- La falta de asistencia injustificada a cursos de formación, en cualquiera de los ámbitos relacionados con la prestación laboral.
- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del mismo semestre, siempre que hayan sido objeto de sanción.

En general, las enumeradas en el artículo 54 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que no hayan sido enumeradas en los puntos anteriores.

2. Las faltas prescribirán:

- Leves: a los diez días.
- Graves: a los veinte días.
- Muy graves: a los sesenta días.

En todo caso, se contará a partir de la fecha en el que la comisión de personal de la junta de gobierno de la comunidad de propietarios El Encinar del Alberche tuvo conocimiento del hecho causante o a los seis meses de haberse producido el hecho.

Art. 34. *Sanciones.*—1. Las sanciones que la empresa pueda aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

Faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo por un día.
- Descuento proporcional de las retribuciones correspondientes al tiempo real dejado de trabajar por faltas de asistencia o puntualidad sin justificar.

Faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a quince días.
- Inhabilitación por plazo no superior a un año para el ascenso a categoría superior.

Faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
- Inhabilitación durante dos años o definitivamente para ascender a otra categoría superior.
- Despido.

2. Para la aplicación de las sanciones que anteceden se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta, categoría profesional del mismo y repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.

Capítulo IX

Derechos sindicales

Art. 35. *Representación de los trabajadores.*—El delegado de personal es el órgano de representación de los trabajadores en la comunidad de propietarios El Encinar del Alberche para la defensa de sus intereses.

Art. 36. *Derechos sindicales.*—La comunidad de propietarios El Encinar del Alberche respetará el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente.

Admitirá que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera del tiempo de trabajo, sin perturbar la actividad normal del mismo.

El empleo de un trabajador no podrá condicionarse por el hecho de estar o no afiliado o renunciar a su afiliación sindical. Tampoco podrá ser despedido o perjudicado de cualquier otra forma un trabajador a causa de su afiliación o actividad sindical.

Art. 37. *Garantías de los representantes de los trabajadores.*—El delegado de personal de la comunidad de propietarios El Encinar del Alberche dispondrá de un crédito de quince horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación, además de las garantías previstas en los apartados a, b, c y d del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

La utilización del crédito de horas tendrá carácter preferencial, con la única limitación de comunicar previamente su inicio, así como la incorporación al trabajo en el momento de producirse.

Las reuniones que se celebren convocadas por el delegado de personal no consumirán horas sindicales y, en todo caso, si la reunión es a petición de la junta de gobierno, el delegado de personal que acuda a la misma estando en día libre podrá disfrutar dicho día mediante descanso compensatorio.

El crédito de horas retribuidas podrán acumularse en uno o varios delegados sindicales, en caso de que en un futuro existiesen, comunicándolo a la empresa con antelación suficiente, pudiendo, en su caso, quedar relevados del trabajo sin perjuicio de la remuneración correspondiente.

Las reuniones de los Delegados de personal con los trabajadores se producirán siempre fuera del horario laboral

Capítulo X

Comisión paritaria y arbitraje

Art. 38. *Comisión paritaria de vigilancia, interpretación y estudio.*—1. Como órgano de aplicación, estudio y vigilancia del convenio se constituirá una comisión paritaria, dentro de los treinta días siguientes a la firma del convenio. Dicha comisión estará constituida por dos miembros de cada una de las partes, siendo formada la representación de los trabajadores por, al menos, un trabajador y el delegado de personal, y la representación de la empresa por, al menos, un miembro de la comisión de personal.

Se reunirá previa petición razonada de una de las partes, debiendo reunirse en el plazo máximo de treinta días desde su solicitud.

2. Esta comisión estará presidida, en cada reunión, por uno de sus componentes, siguiendo el orden que, una vez constituida, quede fijado mediante sorteo. Actuará como secretario en todas las reuniones el miembro más joven de los que asistan a las mismas.

3. Los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple, y quedarán reflejados en acta sucinta que suscribirán los asistentes a la reunión al final de la misma. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de todos los miembros de cada parte, pudiendo, por causa de fuerza mayor, cada uno de ellos delegar por escrito en otra persona de la misma parte.

4. Los acuerdos sobre interpretación de lo pactado en este convenio serán vinculantes para las partes firmantes y objeto de publicación en todos los centros.

5. Las funciones de dicha comisión serán:

- Interpretación de los artículos del convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- La conciliación en aquellas otras cuestiones que le sean sometidas de común acuerdo por las partes.

- Definición de funciones y contenidos de categorías profesionales de nueva creación o no recogidas en este convenio.

6. A las reuniones de la comisión podrán asistir los asesores que las partes integrantes consideren necesarios, si bien no tendrán derecho a voto.

7. Cuando la Comisión paritaria de Vigilancia, Interpretación y Estudio no alcance un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de aplicación general y directa que se establezcan en los acuerdos interprofesionales previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para solventar de manera efectiva las discrepancias en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluida la posibilidad de someter las discrepancias a un arbitraje, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores. A tal fin queda designado el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

Art. 39. *Subrogación del personal.*—Con el fin de mantener el empleo será de aplicación la cláusula de subrogación del personal cuando tenga lugar el cambio de contratista o de subcontratista, dicha subrogación se llevara a cabo en los términos descritos a continuación.

En lo sucesivo, el término contrata se entiende como el conjunto de medios organizados con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del Convenio, ya fuere esencial o accesorio, que mantiene su identidad con independencia del adjudicatario del servicio.

En este sentido, engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, o entidad de cualquier clase, siendo aplicable la subrogación.

1. En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga el cambio en el adjudicatario del servicio que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, respetando esta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa saliente del servicio.

Se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

- a) Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.
- b) Trabajadores/as con derecho a reserva de puesto de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia que dé lugar a reserva del mismo puesto de trabajo, vacaciones, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.
- c) Trabajadores/as con contrato de interinidad que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado b), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
- d) Trabajadores/as de nuevo ingreso que por ampliación del contrato con el cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquella.
- e) Trabajadores/as de nuevo ingreso que han ocupado puestos fijos con motivo de las vacantes que de forma definitiva se hayan producido en los cuatro meses anteriores a la finalización de la contrata, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa.
- f) Trabajadores/as de una primera contrata de servicio continuado, excluyendo, en todo caso, los servicios de carácter eventual y los de acondicionamiento o mantenimiento provisional para la puesta en marcha de unos locales nuevos o reformados, o primeras limpiezas, cuando la contrata de referencia no haya tenido una duración mínima de cuatro meses.

2. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad.

El plazo de entrega será como mínimo de quince días naturales y como máximo de treinta días naturales, contados a partir del momento en que la empresa entrante o saliente comunique a la otra el cambio de la adjudicación de servicios. En todo caso, dicha comunicación deberá producirse con un plazo mínimo de diez días hábiles anteriores al inicio efectivo de la prestación de servicios por parte del nuevo adjudicatario.

La falta de entrega en plazo y forma de la documentación establecida en el artículo 25 facultará a la empresa entrante para exigirle a la saliente la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear.

3. Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los trabajadores entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio:

- a) Los trabajadores/as percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.
- b) Los trabajadores tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el período fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.
- c) Los trabajadores/as que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que solo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.
- d) Los trabajadores/as que, con ocasión de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un período de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se les descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del período vacacional que a cada trabajador/a le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al trabajador/a lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

4. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando el trabajador/a siga vinculado a la empresa cesante por una parte de su jornada. En tal caso se procederá conforme determina el apartado anterior.

En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio, por cualquier causa, fuera el de realizarlo con personal propio pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a los trabajadores/as afectados/as de la empresa hasta el momento prestadora de dicho servicio.

15. **Obligatoriedad:** La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de subrogación de contratas, partes, zonas o servicios que resulten de la fragmentación o división de las mismas, así como en las agrupaciones que de aquellas puedan efectuarse, aun tratándose de las normales subrogaciones que se produzcan entre empresas o entidades públicas o privadas que lleven a cabo la actividad de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca solo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados en el presente artículo.

16. En el supuesto de cambio de contrata, independientemente de que el servicio se haya visto reducido en la nueva adjudicación a la empresa contratista entrante, se aplicará el mecanismo de subrogación recogido en este artículo como garantía de estabilidad en el empleo para todos los trabajadores y trabajadoras que cumplan los requisitos para ser subrogados conforme a lo estipulado en el mismo, pasando a estar adscritos a la nueva adjudicataria del servicio, tanto todos los trabajadores y trabajadoras como la jornada adscrita al referido servicio hasta ese momento.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA

La empresa llevará a cabo actuaciones positivas en todos los ámbitos de la relaciones laborales individuales y colectivas, tendentes a lograr los objetivos y principios establecidos en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Las partes firmantes del presente convenio garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como, la no discriminación por cuestión de género, opción sexual, raza, religión, ideología política, ejercicio sindical, o cualquier otra condición de conformidad con la legislación vigente, jurisprudencia y directiva comunitaria. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en el acceso y estabilidad del empleo.

A tales efectos, se garantizará el principio de igualdad de trato en materia de condiciones salariales entre mujeres y hombres, en todos los ámbitos de la empresa.

Igualmente, se garantizará la aplicación efectiva de igualdad de trato y su no discriminación entre mujeres y hombres en el acceso al empleo y su posterior contratación.

La posibilidad de que la utilización de modos de expresión no sexista, garantes de la presencia de la mujer en plano de igualdad, pudiera representar una dificultad añadida a la lectura y comprensión del presente Convenio, mueve a manifestar a los firmantes de este texto, que toda expresión que defina una actividad o condición, como los de trabajador, empresario, delegado, afiliado, es utilizada en el sentido comprensivo de las personas de ambos sexos, salvo en aquellos casos que por imperativo legal correspondan a la mujer.

DISPOSICIÓN FINAL

En lo no previsto y regulado en el presente convenio serán de aplicación las normas y disposiciones de carácter general establecidas por la legislación vigente en cada momento.

(03/19.687/15)

