



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: COMUNIDAD GENERAL DE PROPIETARIOS Y RESIDENTES DE PINO MONTANO

Expediente: 41/01/0325/2023

Fecha: 09/01/2024

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: ISRAEL PIZARRO BLANCA

Código 41000892011988.

VISTO el Convenio Colectivo de LA COMUNIDAD GENERAL DE PROPIETARIOS Y RESIDENTES DE PINO MONTANO (cod 41000892011988), y los trabajadores de la misma, suscrito por la entidad y la representación legal de los trabajadores con vigencia desde el 01-01-2023 a 31- 12-2026.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto del Presidente 13/2022, de 8 de agosto, por el que se modifica el Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155/2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10





Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de LA COMUNIDAD GENERAL DE PROPIETARIOS Y RESIDENTES DE PINO MONTANO (cod 41000892011988), y los trabajadores de la misma, suscrito por la entidad y la representación legal de los trabajadores con vigencia desde el 01-01-2023 a 31-12-2026

SEGUNDO.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA COMUNIDAD
GENERAL DE PROPIETARIOS Y RESIDENTES DE PINO MONTANO Y LOS
TRABAJADORES DE LA MISMA

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1.- FINALIDAD

El presente articulado tiene por finalidad la regulación de las relaciones laborales entre la Comunidad General de Propietarios y Residentes de Pino Montano y sus trabajadores, principalmente a lo relacionando con las condiciones sociales y laborales, pues lo no estipulado en este Convenio, se remitirá a lo dispuesto en la Legislación vigente.

ARTÍCULO 2.- VINCULACIÓN

Este acuerdo vincula a la Comunidad General de Propietarios y Residentes de Pino Montano y todos los trabajadores que se encuentren contratados por ella durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

La entrada en vigor de este convenio entraña la sustitución de las condiciones laborales vigentes por las que se establecen en el

siguiente pacto colectivo, por estimar que en conjunto y globalmente considerada suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

ARTÍCULO 3.- VIGENCIA

La duración del presente convenio colectivo será de 4 años, desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2026, para lo económico y lo social.

CAPÍTULO II

ARTÍCULO 4.- ORGANIZACIÓN

En lo relativo a esta materia, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente, es decir, que la organización del trabajo es competencia de la Empresa.

No obstante y sin merma de la autoridad que compete a la Junta de Gobierno, para posibilitar la participación de los trabajadores en este apartado, así como para mejorar la calidad del trabajo, sus condiciones, etc., se mantendrán reuniones periódicas con dos trabajadores elegidos entre los mismos y dos miembros de la Junta de Gobierno, que conjuntamente, estudiarán las formas y soluciones a los objetivos expuestos.

ARTÍCULO 5.- JORNADA DE TRABAJO

La Jornada de trabajo quedará constituida por un total de 35 horas semanales, distribuidas de la siguiente forma.

5.1.- PERSONAL DE JARDINERÍA, LIMPIEZA Y ARREGLO DE CALLES

Esta jornada se concretará en horario desde las 8'00 horas hasta las 15'15 horas, de lunes a viernes en horario de invierno (enero, febrero y marzo) y de 7'30 horas hasta las 14'45 horas en horario de primavera (abril, mayo y septiembre).

Se establece una jornada que dará comienzo el 1 de junio y hasta el 31 de agosto desde las 7,00 h hasta las 14,15.

5.2.- CONSERJES

El personal que realiza sus funciones en el Centro Social tendrá un horario acorde con la organización y necesidades del mismo, teniendo en cuenta que este Centro Social permanece abierto los días 6 de Enero y 28 de Febrero, el personal tendrá que cubrir el servicio en esos días, para ello se distribuirán la jornada pactada semanal, de tal manera que se permita cubrir las horas de apertura de dicho Centro Social.

Para cubrir los descansos, vacaciones, bajas, etc, la empresa organizará el trabajo de forma que ningún trabajador se pueda considerar perjudicado especialmente.

El horario del Centro Social será objeto de estudio para mejorar operatividad, llegando a un acuerdo entre empresa y trabajador. Los sábados, los domingos y festivos, el centro social permanecerá cerrado salvo que haya un acto que requiera mantener abierto dicho Centro.

5.3.- LIMPIADORA

Su jornada será de lunes a viernes acorde con el horario del Centro Social.

5.4.- BOCADILLO

Los trabajadores afectados por este convenio dispondrán de 15 minutos de descanso por jornada completa trabajada, los cuales no serán considerados como tiempo efectivo de trabajo. Dicho descanso se disfrutará en las zonas de trabajo para evitar largos desplazamientos hacia otras zonas.

ARTÍCULO 6.- VACACIONES

Durante la vigencia del presente Convenio, se establecen 30 días naturales de vacaciones retribuidas, a disfrutar preferentemente entre los meses de junio, julio, agosto y septiembre, tomando el personal de jardinería las vacaciones de tal forma, que cada mes no las disfruten más de dos trabajadores simultáneamente. No se disfrutará vacaciones en época de poda por motivos organizativos.

Estas vacaciones podrán distribuirse en partes, previo acuerdo empresa y trabajador.

En caso de que el personal a disfrutar dichas vacaciones sea superior a ocho, se seguirá aplicando el acuerdo contraído en el Sercla el día 21 de febrero de 2003.

Si algún trabajador se encontrase en situación de baja laboral cuando llegue su turno de vacaciones, estas serán disfrutadas con posterioridad previo acuerdo empresa y trabajador siempre que se incorpore dentro del año natural, en caso contrario este derecho se perdería.

Cuando las vacaciones anuales coincidan con la incapacidad temporal por embarazo/parto/lactancia o baja de 16 semanas por maternidad, podrán disfrutarse en una fecha distinta a la de la incapacidad temporal, aunque haya finalizado el año natural al que corresponden.

Para el personal del Centro Social se establecen preferentemente los meses de junio, julio, agosto y septiembre y habrá que garantizar el servicio, por ello sólo podrá coger las vacaciones uno cada mes. No obstante, lo indicado anteriormente se llevará a cabo siempre y cuando no existan fuerzas mayores que lo impidiesen. Estas vacaciones podrán distribuirse en partes, previo acuerdo empresa y trabajador.

6.1.- LICENCIAS

Los trabajadores acogidos a este convenio disfrutarán del cuadrante de licencias del anexo III.

CAPÍTULO III

ARTÍCULO 7.- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL

Ambas partes se comprometen a mantener una reunión para acoplar la plantilla al resultado sobre la misma que se desprenda del estudio técnico que se está realizando.

7.1.- PERSONAL ADMINISTRATIVO

TÉCNICO ADMINISTRATIVO CON TITULACIÓN: es aquel empleado que con iniciativa y responsabilidad domina todos los trabajos de esta área funcional de la empresa, con o sin empleados a sus órdenes, despacha la correspondencia, se encarga de la facturación y cálculo de las mismas, elabora, calcula y liquida las nóminas, seguros sociales y redacta los asientos contables, realiza funciones auxiliares de contabilidad, archivos, ficheros, mecanografía, atiende el teléfono y recepciona las quejas de los vecinos, posee conocimientos de informática, etc. La Junta de Gobierno valorará los títulos presentados por dicho técnico.

7.2.- PERSONAL DE JARDINERÍA

7.2.1.- ENCARGADO: es el trabajador de confianza de la Empresa que poseyendo conocimientos suficientes de la actividad de jardinería, se haya al frente de los trabajadores manuales ostentando

el mando sobre ellos, organiza y distribuye los trabajos y efectúa el control de su rendimiento.

7.2.2.- OFICIAL DE 1ª: es el operario que tiene el dominio de los oficios necesarios para el mantenimiento y conservación de la Barriada, ejecuta las labores propias de conservación, incluso las operaciones más delicadas, está a las órdenes del encargado y puede marcar directrices de trabajo a las categorías inferiores.

7.2.3.- OFICIAL DE OFICIO: es el operario que tiene el dominio de su oficio y ayuda a las tareas de mantenimiento y conservación de la Barriada.

7.2.4.- OFICIAL JARDINERO: es el operario que tiene dominio del oficio, ejecuta las labores propias de plantación y conservación de la Barriada y puede realizar las siguientes operaciones, para ello la empresa facilitará las herramientas y los medios mecánicos necesarios:

- Desfonde, cavado y escarda a máquina
- Preparación de tierras y abonos
- Tratamiento de hierbas con herbicidas
- Transporte de plantas
- Plantación de cualquier especie o elemento vegetal
- Recorte y limpieza de ramas y frutos
- Poda, aclarado y recorte de arbustos
- Protección y entutoraje de árboles, arbustos y trepadoras

- Poda y limpieza de toda clase de tipos de árboles, incluidas palmeras con trepas o medios mecánicos
- Utiliza y conduce vehículos con carnet clase B, así como sus accesorios, siendo responsable de su buen uso y mantenimiento
- Realizará pequeñas tareas de albañilería

7.2.5.- AYUDANTE JARDINERO: es aquel trabajador, mayor de 18 años, sin oficio y que sus funciones no requieren preparación alguna, sus funciones son:

- Desfonde, cavado y escarda del terreno a mano
- Transporte, carga y descarga de plantas o cualquier otro género
- Riegos en general
- Limpieza de jardines, (zonas verdes, pavimentos, papeleras, instalaciones de agua, etc)
- Siega el césped
- Recogida de elementos vegetales (ramas, hojas, céspedes, etc)

7.2.6.- PEONES JARDINEROS: son aquellos trabajadores sin oficio y mayores de 18 años que no necesitan una formación previa y está a las órdenes directas del mando o de un oficial que les especificará y supervisará las funciones que realice.

7.2.7.- TRABAJADORES EN PRÁCTICAS: son aquellos trabajadores acogidos a lo estipulado en la Legislación Laboral sobre esta materia.

7.2.8.- APRENDICES: son aquellos trabajadores que la empresa contrata para que aprendan un oficio, a los cuales se les garantizará la formación teórica y práctica necesaria y la empresa garantizará al menos el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento

7.2.9.- CONSERJE: es el personal que desarrolla sus funciones en el Centro Social las cuales son:

- Atender y recepcionar las quejas de los vecinos, las cuales pasará inmediatamente a la Junta de Gobierno
- Recepcionará las peticiones de salas y demás dependencias del Centro Social
- Limpieza y riego de las zonas ajardinadas del Centro Social.
- Limpiará, si es necesario, las dependencias del Centro Social, llevará un pequeño mantenimiento del Centro que le permitan sus conocimientos.
- Custodiará el Centro Social y sus enseres en su jornada laboral

7.2.10.- LIMPIADOR/A: es el personal encargado de la limpieza de todas las dependencias del Centro Social.

CAPÍTULO IV

RÉGIMEN ECONÓMICO

ARTÍCULO 8.- SALARIOS

El salario base de los trabajadores para el año 2023 será el resultado de aplicar al salario base del año 2022 un 5%, el salario base para el año 2024 será el resultado de aplicar el 1,2% al salario base 2023 a partir del mes de enero, para el año 2025 será incrementado con el 1,2% del salario 2024 desde el 1 de enero y para el año 2026 será incrementado con el 1,1% del salario 2025 desde el 1 de enero, si el IPC de los años referidos fuese superior a lo aquí expuesto se aplicará la revisión de IPC real, si en algún año durante la vigencia del presente convenio el IPC fuese negativo, no se aplicará ninguna revisión de IPC negativo manteniendo el salario anterior. Así mismo, el plus de toxicidad se verá incrementado cada año en los mismos porcentajes.

8.1.- Como norma general no se realizarán horas extraordinarias. En caso excepcional éstas se abonarán según el anexo II.

ARTÍCULO 9.- PAGAS EXTRAORDINARIAS

Durante la vigencia del presente Convenio, se establecen las siguientes pagas extraordinarias

- Paga de Primavera: 30 días de salario base.
- Paga de Verano: 30 días de salario base más antigüedad.
- Paga de Navidad 30 días de salario base más antigüedad.

ARTÍCULO 10.- COMPENSACIÓN POR JUBILACIÓN

Los trabajadores que causen baja por motivos de jubilación percibirán en concepto de gratificación, tres mensualidades de los emolumentos totales

ARTÍCULO 11.- ANTIGÜEDAD

Según lo estipulado en el anexo nº II.

ARTÍCULO 12.- COMPENSACIÓN POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE

En caso de enfermedad o accidente no laboral tendrá el tratamiento que determine la legislación vigente durante el primer mes, a partir de esa fecha y durante quince días se abonará solamente el 100% del salario base más la antigüedad y a partir del día dieciséis del segundo mes se le abonará el 100% del salario base más antigüedad y el 100% de las pagas extras.

En caso de accidente laboral la empresa garantizará el 100% del salario total desde el 1^{er} día.

ARTÍCULO 13.- PLUSES EXTRAORDINARIOS

Se establece para todos los trabajadores afectados por este Convenio, un plus de carácter mensual, en concepto de toxicidad. Este plus se incrementará en el mismo porcentaje que suba el convenio durante los años de vigencia incrementándose año a año.

CAPÍTULO V

RÉGIMEN SOCIAL Y SINDICAL

ARTÍCULO 14.- BAJA LABORAL MÉDICA

Los partes de baja (enfermedad, accidente no laboral o accidente de trabajo) serán notificados a la Junta de Gobierno, o mecanismo que ella designe, obligatoriamente antes de las 24 horas después de haberse producido dicha circunstancia

El primer parte de baja de enfermedad, accidente no laboral o accidente de trabajo será entregado obligatoriamente dentro de los tres días siguientes a la fecha de baja conforme a la legislación vigente.

ARTÍCULO 15.- FALTAS JUSTIFICADAS

Las ausencias justificadas, causadas por detenciones o privaciones de libertad por motivos sindicales, así como del Código de Circulación, no se considerarán faltas sin justificar y por tanto no serán objeto de sanción a efectos de disciplina laboral. Si esto sucediese, deberá de ponerse en contacto, lo antes posible, con la empresa a efectos de notificación.

ARTÍCULO 16.- DÍAS LIBRE DISPOSICIÓN

El personal acogido a este Convenio dispondrá durante la vigencia del mismo de dos días de libre disposición anuales, que deberán disfrutar enteros y ser solicitados con 24 horas mínimas de antelación, no pudiendo coincidir más de un trabajador en su disfrute y previo acuerdo entre empresa y trabajador. Éstos no podrán ser disfrutados ni anterior, ni posterior a los puentes, así como en épocas de poda por motivos organizativos. De no disfrutarse dentro del año natural, se podrá solicitar su disfrute hasta 28 de febrero del año siguiente, no pudiendo ser acumulables entre los años.

16.1.- La empresa acepta que el personal de jardinería pueda disfrutar de dos puentes al año durante la vigencia de este convenio, pudiendo disfrutarlo el 50% de la plantilla alternativamente, para lo que deberán ponerse de acuerdo entre ellos. Dichos puentes se acordarán de mutuo acuerdo con la empresa entre la representación de los trabajadores y la jefatura de personal a principio de año. Así mismo, el disfrute de estos puentes correrían a cargo de la empresa,

el personal del local social disfrutará estas jornadas como si se tratara de un día de libre disposición.

ARTÍCULO 17.- GARANTÍAS SINDICALES

17.1.- El Delegado del personal tendrá las garantías que la Legislación vigente le reconozca, pudiendo disponer de 25 horas mensuales, computándose anualmente, mediante justificación de las mismas, para funciones de representación de los trabajadores. Así mismo recibirá de la Junta de Gobierno, copia de los TC1 y TC2 cuando éste los solicite.

17.2.- El personal dispondrá de 12 horas anuales, dentro de la jornada laboral, para asambleas o reuniones en los locales de la Comunidad General.

ARTÍCULO 18.- PROMOCIÓN INTERNA

En todas las convocatorias que se realicen, para cubrir plazas en la plantilla de la Comunidad General, la empresa facilitará la promoción interna para el acceso a los puestos convocados.

Los trabajadores deberán para ello poseer la titulación exigida, tener una antigüedad mínima de DOS AÑOS y superar las pruebas que en cada caso establezca el Tribunal Calificador.

ARTÍCULO 19- TRIBUNAL CALIFICADOR

Para la realización de las pruebas para las plazas convocadas, existirá un Tribunal Calificador, que estará compuesto por el Presidente de la Comunidad General, el Delegado de Urbanismo y el Delegado Sindical de los Trabajadores.

El Tribunal confeccionará las pruebas, realizará la selección de candidatos que reúnan las condiciones exigidas y valorará el resultado de las pruebas, los méritos y las situaciones que se establezcan en las convocatorias.

La convocatoria para cubrir las plazas en la plantilla de la Comunidad General la realizará la empresa con al menos 15 días de antelación a la fecha del examen y estará expuesta en el tablón de anuncios del Centro Social.

ARTÍCULO 20.- SEGURIDAD E HIGIENE

La Junta de Gobierno de la Comunidad General proporcionará a sus trabajadores DOS EQUIPAMIENTOS de vestuarios, para cada trabajador, anualmente, apropiados para las labores recomendadas a cada categoría, los cuales se entregarán en los meses de marzo y octubre dichos equipamientos serán anualmente acordados entre el delegado sindical y el responsable de relaciones laborales de la Junta de Gobierno.

El personal de jardinería y limpieza de calles, dispondrá de varios botiquines debidamente equipados, para uso exclusivo de los mismos y quedará instalado en las buhardillas que hay disponibles en toda la barriada. Así mismo, este personal recibirá la vacuna antitetánica según el ciclo marcado por la legislación vigente.

El personal acogido a este convenio pasara un reconocimiento médico anual.

CAPÍTULO VI

ARTÍCULO 21.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

La empresa podrá sancionar a los trabajadores por la comisión de las siguientes faltas:

A) FALTAS LEVES

- Las faltas de puntualidad de uno a tres días en periodo de un mes
- Falta de comunicación a la empresa en el plazo de 10 días del cambio de residencia o domicilio
- Falta al trabajo un día al mes sin causa justificada
- El descuido imprudente en la conservación del material

B) FALTAS GRAVES

- Más de tres faltas de puntualidad en el periodo de un mes
- Simular la presencia de otro trabajador
- Desobedecer a un superior en las materias propias de las obligaciones laborales, según su categoría
- La reiteración de faltas leves

C) FALTAS MUY GRAVES

- Realizar trabajos particulares durante la jornada, sin que medie permiso expreso
- El fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como al resto de los compañeros de trabajo o a cualquier persona dentro del lugar de trabajo o durante el cumplimiento del mismo
- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materias primas, útiles, herramientas y demás enseres de la empresa
- La embriaguez reiterada durante el cumplimiento del trabajo
- Los malos tratos de palabras y obra a los Jefes y compañeros
- La ofensa habitual
- La reiteración de faltas graves

D) SANCIONES

Las sanciones máximas que podrán imponerse a los trabajadores por la comisión de faltas mencionadas, serán las siguientes:

POR FALTAS LEVES

- Amonestación escrita
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta DOS DÍAS

POR FALTAS GRAVES

- Suspensión de empleo y sueldo de TRES A QUINCE DÍAS

POR FALTAS MUY GRAVES

- Suspensión de empleo y sueldo de DIESISÉIS A SESENTA DÍAS
- Despido

E) GENERAL

En cualquier caso, la empresa deberá dar traslado al Delegado del personal, en el plazo de DOS DÍAS, de una copia de notificación de la resolución o aviso de sanción entregada al trabajador

ARTÍCULO 22.-

Las faltas anteriormente enumeradas tienen carácter anunciativo y no limitado, estando en lo no previsto, a lo dispuesto en la Legislación vigente.

Las faltas leves prescribirán a los DIEZ DÍAS, las faltas graves a los VEINTE DÍAS y las muy graves a los SESENTA DÍAS, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VII

DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 23.-

Durante la vigencia del presente Convenio, se concede media jornada de descanso, los días 24 y 31 de diciembre, que se computará como días completos quedando cerrado el local por la tarde, para lo cual los conserjes tendrán que cubrir el horario de mañana; de igual forma se concede como festivo el día 15 de mayo por ser éste, el día del Patrón de los Jardineros, en caso de coincidir en domingo el disfrute de dicho día pasará al lunes siguiente. Cuando el día 15 de mayo sea día laborable los conserjes podrán disfrutar su descanso compensatorio de este día de común acuerdo entre empresa y trabajador con objeto de tener el mismo tratamiento que el resto del personal.

ARTÍCULO 24.-

La empresa mantendrá con una empresa aseguradora, un SEGURO COLECTIVO, en el que incluya un seguro de muerte e invalidez por valor de 12.020'24 EUROS

ARTÍCULO 25.-

Este Convenio deberá ser denunciado con al menos DOS MESES de antelación a su vencimiento, por alguna de las partes; en caso contrario se prorrogará automáticamente por otro año, esto es desde el 1 de enero de 2027 a 31 de diciembre de 2027 en lo económico y lo social. Si aun así no se llegase a un acuerdo operará la cláusula de ultra actividad.

ARTÍCULO 26.- COMISIÓN PARITARIA

26.1.- Ambas partes acuerdan establecer una Comisión Mixta Paritaria como órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio Colectivo, mediación y arbitraje en las relaciones laborales de carácter colectivo entre empresa y trabajadores, así como para la emisión de informes y dictámenes, realización de estudios y actividades informativas.

26.2.- La Comisión Mixta Paritaria estará compuesta por tres personas de la Junta de Gobierno de la Comunidad General de Propietarios y Residentes de Pino Montano y por tres representantes de los trabajadores.

La Presidencia de esta Comisión se ofrecerá al Delegado Provincial de Trabajo de Sevilla, que podrá delegar en funcionarios de su Delegación.

Asesores de manera ocasional o permanente en cuantas materias sean de su competencia.

La Comisión Mixta podrá constituir, para asuntos concretos de sus competencias, comisiones de trabajos específicos.

26.3.- Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta Paritaria revestirán carácter de ordinario y extraordinario.

Otorgarán dicha calificación las partes firmantes de presente Convenio, sin perjuicio de lo establecido en el apartado C, sobre FUNCIONES.

La Comisión Mixta resolverá en el plazo de 10 días a partir de su presentación, los asuntos calificados como ordinarios y en 7 días los extraordinarios.

La Comisión Mixta se reunirá cuando alguna de las partes lo solicite.

26.4.- FUNCIONES

1ª De interpretación del Convenio

- A) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado
- B) Interpretación del Convenio

- C) Mediación o Arbitraje, derivado de las cuestiones sobre la aplicación del convenio, y que sean sometida por las partes a su consideración

2ª Emisión de informes

Con el fin de mejorar a nivel de relaciones laborales en la Empresa armonizando los puntos de vistas de trabajadores y Empresa a través del diálogo y entendimiento, la Comisión Mixta emitirá informe preceptivamente con carácter general para todas aquellas cuestiones laborales de discrepancias colectivas que puedan suscitarse en el seno de la Empresa afectada por el presente convenio, y que de acuerdo con la Legislación vigente corresponde resolver a la Autoridad Laboral.

La comisión Mixta conocerá preceptivamente, bien emitiendo informe a la intervención de la Autoridad Laboral o bien mediando o arbitrando cuando las partes así lo soliciten en cuestiones de discrepancias entre la Empresa y trabajadores en materia de clasificación personal, calendario laboral, así como en conflictos colectivos y expedientes de regulación de empleo.

3ª de igual forma llevará a cabo estudios, entre otros, en relación con:

- A) Categorías profesionales, inclusión de nuevas y su difusión en el texto del Convenio
- B) Simplificación de las existentes
- C) Actividad Formativa
- D) Salud Laboral

- E) Absentismo
- F) Jubilación
- G) Calificación de actividad productiva como normal
- H) Empleo

4ª Las discrepancias en el seno de la Comisión Mixta Paritaria serán solventadas ante la Jurisdicción competente.

"Una vez denunciado el Convenio se prorrogará en todos sus términos hasta tanto se formalice por ambas partes un nuevo Convenio."

ANEXO I**TABLA SALARIAL PARA 2023 A PARTIR DEL 1 DE ENERO**

<u>CATEGORÍA</u>	<u>SALARIO BASE/MES</u>
ENCARGADO	1.636,49 Euros.
OFICIAL DE PRIMERA	1.471,94 Euros.
OFICIAL DE OFICIOS VARIOS	1.424,86 Euros.
OFICIAL JARDINERO	1.424,86 Euros.
AYUDANTE JARDINERO	1.361,80 Euros.
AYUDANTE OFICIOS VARIOS	1.361,80 Euros.
PEÓN JARDINERO	1.177,14 Euros.
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	1.596,78 Euros.
LIMPIADORA	1.401,51 Euros.
CONSERJE	1.401,51 Euros.
CONTRATO EN PRÁCTICA (legislación vigente)	(Lo dispuesto en la
APRENDIZ (interprofesional)	(Salario mínimo

Se establece un plus de carácter mensual para todas las categorías en concepto de TÓXICO a partir del 1 de enero 2023, por importe de 44,88 € para el año 2023.

ANEXO II

ANTIGÜEDAD

Se respetarán desde la entrada en vigor de este Convenio Colectivo, la cuantía en euros que por este concepto viniera percibiendo cada trabajador.

Todo aquel trabajador que se incorpore a la plantilla de la Comunidad General con posterioridad o con anterioridad a la firma del convenio colectivo del 2002, no devengará importe por antigüedad. Y todo trabajador que venga percibiendo un importe por antigüedad cumplidos sus seis trienios, no tendrá variación en su importe.

ANEXO III**CUADRANTE DE LICENCIAS**

<i>MOTIVO DE LA LICENCIA</i>	<i>TIEMPO MÁXIMO</i>	<i>JUSTIFICANTE</i>
FALLECIMIENTO Padre, hijos, nietos, cónyuge, hermanos, suegros	Tres días laborables Cuatro si precisa desplazamiento al efecto	Documento que acredite el parentesco
INTERVENCIÓN QUIRÚRGICA Padre, hijos, nietos, cónyuge hermanos, cuñados	Dos días naturales Cuatro si precisa desplazamiento al efecto	Certificado Médico
FALLECIMIENTO Nueras, yernos, cuñados, abuelos	Dos días laborables Cuatro si precisa desplazamiento al efecto	Documento que lo acredite
NACIMIENTO Hijos y adopción	Dos días laborables Cuatro si precisa desplazamiento al efecto	Libro de familia o Certificado del Juzgado
MATRIMONIO DEL TRABAJADOR	15 Días	Libro de familia
MATRIMONIO DE	Un día laboral	Certificado

HIJOS		
ENFERMEDAD Y CONSULTA MÉDICA	El tiempo necesario	Justificante Médico
A) Consulta a especialista S.A.T. Prescrita por el médico	Máximo 3 horas al día	Justificante Médico
B) Otras consultas médicas	Hasta 10 horas. Máximo 2 horas/día	Justificante Médico
C) Enfermedad Justificada	4 primeros días del año 50%	Justificante Médico
LACTANCIA	1 hora al día (9 meses desde nacimiento)	Justificante Médico
CARGOS SINDICALES	El tiempo legal	El que proceda
DEBER INEXCUSABLE DE CARÁCTER PÚBLICO		
A) ELECCIONES	El tiempo legal	Certificado mesa electoral
B) TRIBUNALES ORDINARIOS.	El tiempo necesario	Citación

TESTIGO		
C) JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LO SOCIAL. TESTIGO	El tiempo necesario	Citación
D) DEMANDANTE (Si prospera reclamación)	El tiempo necesario	Citación

ANEXO IV

TABLA HORAS EXTRAORDINARIAS PARA 2023

<u>CATEGORÍA</u> <u>EXTRA</u>	<u>PRECIO</u>	<u>HORA</u>
ENCARGADO	15,66 Euros.	
OFICIAL DE PRIMERA	14,89 Euros.	
OFICIAL DE OFICIOS VARIOS	13,63 Euros.	
OFICIAL JARDINERO	13,63 Euros.	
AYUDANTE JARDINERO	13,03 Euros.	
AYUDANTE OFICIOS VARIOS	13,03 Euros.	
PEÓN JARDINERO	11,26 Euros.	
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	15,28 Euros.	
LIMPIADORA	13,41 Euros.	
CONSERJE	13,41 Euros.	