

ESPECIAL

NORMATIVA APLICABLE AL PERSONAL EN COMUNIDADES DE PROPIETARIOS

INTRODUCCIÓN

La relación laboral de trabajadores al servicio de comunidades de propietarios en régimen de propiedad horizontal, tradicionalmente los empleados de fincas urbanas, pero también otro tipo de empleados, no se configura en nuestro ordenamiento como una relación de carácter especial.

Ello determina que la regulación del contrato entre Comunidades de Propietarios y sus empleados esté sujeto a las previsiones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás disposiciones legales y reglamentarias que, con carácter general, regulan la relación laboral de los trabajadores por cuenta ajena.

Asimismo, y según el sistema de fuentes reguladoras de la relación laboral, los derechos y obligaciones que integran la relación laboral entre empleados de fincas urbanas y Comunidades de Propietarios, se regulan por los Convenios Colectivos que resulten aplicables, por la voluntad de las partes manifestada en el contrato de trabajo sin que puedan pactarse condiciones de trabajo menos favorables o contrarias a las disposiciones legales o a los Convenios Colectivos y, finalmente, por los usos y costumbres locales y profesionales. Art. 3.1 RDLeg. 1/1995

La principal fuente, reguladora de la relación laboral entre las Comunidades de Propietarios y sus empleados es, por tanto, el Estatuto de los Trabajadores.

DELIMITACIÓN SECTORIAL

Por lo que se refiere a los Convenios Colectivos, la primera dificultad surge a la hora de delimitar el sector.

Si en un principio parece claro que en dicho ámbito se incluyen los porteros y conserjes, existen otros tipos de trabajadores: guardias y vigilantes de seguridad, jardineros, limpiadores, socorristas, respecto de los que no existe unanimidad a la hora de determinar su consideración o no como empleados de fincas urbanas y su consiguiente inclusión o no en el régimen de los trabajadores de fincas urbanas o en los particulares de cada una de sus especialidades.

Según la derogada Ordenanza Laboral de empleados de fincas urbanas, aprobada por O 13-03-74, debía entenderse por empleados de fincas urbanas aquellos que bajo la directiva dependencia de los propietarios de las mismas, o sus representantes legales, tienen encomendada la vigilancia, cuidado y limpieza de ellas y de los servicios comunales allí instalados. La misma Ordenanza excluía expresamente de su ámbito de aplicación al personal de oficios varios que realice labor de conservación de fincas urbanas por cuenta y bajo la dependencia de los propietarios de la misma, tales como, carpinteros, calefactores, albañiles, fontaneros, y, demás oficios; precisando que en estos casos estarán sometidos a todos los efectos, a los convenios correspondientes a su peculiar actividad laboral.

Actualmente, debe acudir a lo dispuesto en los distintos convenios de empleados de fincas urbanas, en los que encontramos distintas soluciones:

- Por una parte hay convenios que siguen, generalmente de forma literal, lo establecido en la Ordenanza Laboral, y por lo tanto excluyen de su ámbito de aplicación a estos trabajadores.

- Otros convenios definen su ámbito de aplicación de forma general, incluyendo en él a todos los empleados o trabajadores de fincas urbanas, sin otras especificaciones. En estos casos habrá que acudir al texto del convenio, especialmente de la definición de las funciones del trabajador o las categorías de estos, para determinar a que clase de trabajadores se está refiriendo. Así, en algunos casos cabe interpretar que no van más allá de las propias de un portero, o limpiador, por lo que no cabría aplicarlo a trabajadores como los jardineros o guardias de seguridad.

- Convenios que predicen su aplicabilidad a todos los trabajadores que por cuenta ajena presten sus servicios en las mismas, y que incluyen categorías como la de jardinero o vigilante entre las diferentes que establece.

En los convenios que no relacionan categorías específicas, es preciso tener en cuenta que aún cuando incluyan entre las funciones propias del portero las de vigilancia de la finca o del garaje, o el riego y limpieza del jardín o de la piscina, debe tenerse en cuenta que se está hablando de guardias jurados o jardineros, en tanto que se trata de labores propias del conserje y de un deber general de vigilancia o conservación, no la específica obligación de vigilancia o conservación que corresponde a un guarda de seguridad o a un jardinero contratados expresamente como tales.

En el caso de los trabajos de limpieza, la doctrina judicial ha afirmado al respecto que la normativa aplicable a los trabajadores que desarrollan tareas de limpieza para una Comunidad de vecinos, es el Convenio colectivo de empleados de fincas urbanas de la localidad o zona geográfica correspondiente, sin que resulten aplicables los Convenios Colectivos de Limpieza de edificios y locales; que además, acostumbran a excluir de su ámbito de aplicación a los trabajadores que prestan servicios y son contratados directamente por Comunidades de vecinos. TSJ Andalucía. Sevilla 4ª 24-11-98

ORDENANZA LABORAL

El sector profesional de los empleados de fincas urbanas, ha presentado tradicionalmente particulares dificultades para articular las estructuras de representación necesarias para concluir la negociación de Convenios Colectivos. Ello ha determinado, por un

lado, que los Convenios Colectivos destinados a regular la relación laboral de los empleados de fincas urbanas, no sean muy numerosos, existiendo únicamente Convenios de ámbito provincial o local y careciendo, al menos hasta la fecha, de un Convenio Colectivo sectorial de ámbito nacional.

Esa misma circunstancia ha determinado que, hasta fechas recientes, haya estado vigente una norma laboral, procedente del sistema de relaciones laborales anterior a la Constitución Española, la Ordenanza Laboral de Empleados de Fincas Urbanas, aprobada por O 13-03-74 . Con esta Ordenanza se ha cubierto, durante mucho tiempo, el vacío de regulación producido por la carencia de Convenios Colectivos. En la actualidad, sin embargo, esta Ordenanza no resulta aplicable. Su derogación definitiva, tras sucesivas prórrogas de su vigencia, se ha producido a través de la DTR. 6 RDLeg. 1/1995 , que preveía que la misma, junto con el resto de Ordenanzas vigentes todavía en aquel momento, continuaría siendo de aplicación como derecho dispositivo en tanto no se sustituya por Convenio Colectivo, hasta el 31 de diciembre de 1994. Esa era, por tanto, la fecha en la que tal Ordenanza debía dejar de ser aplicada. No obstante, el propio ET preveía la posibilidad de que, en aquellos sectores que presentasen problemas de cobertura, pudiera ampliarse o prorrogarse su vigencia. Haciendo uso de esta posibilidad, la O 28-12-94 prorrogó, hasta el 31 de diciembre de 1995, la vigencia de diversas Ordenanzas entre las que se incluía la aplicable a los empleados de fincas urbanas. De esta forma, con la finalización del año 1995, se produjo también el fin de la vigencia de la Ordenanza Laboral, generándose en ese momento un importante vacío en la regulación normativa aplicable a los empleados de fincas urbanas en aquellas zonas geográficas donde no se había alcanzado un Convenio Colectivo. Ese vacío ha sido parcialmente cubierto a través de la Res. 13-05-97 , cuya finalidad es precisamente la de cubrir los vacíos de contenidos producidos por la desaparición de las Ordenanzas Laborales. El Art. 3 Res. 13-05-97 determina el ámbito funcional y declara de aplicación este Acuerdo a los sectores relacionados en el Anexo I, el cual contiene una relación de los sectores y subsectores productivos para los que han desaparecido las Ordenanzas Laborales, entre los que se encuentran los empleados de fincas urbanas. De esta forma, en aquellos ámbitos en los que no exista Convenio Colectivo aplicable a los empleados de fincas urbanas, las relaciones laborales de estos trabajadores estarán sometidas a las previsiones de la Res. 13-05-97 . No obstante, debe destacarse que esta Res. 13-05-97 , está destinada a regular las relaciones laborales no sólo de los empleados de fincas urbanas, sino también de trabajadores que prestan sus servicios en sectores o subsectores profesionales de muy diverso carácter. Ello determina que sus previsiones sean muy genéricas y, por supuesto, que no se contemplen las particularidades que puede presentar la relación laboral de los empleados de fincas urbanas. Además la Res. 13-05-97 , se limita a regular cuatro aspectos concretos de la relación laboral: estructura profesional, promoción de los trabajadores, estructura salarial y régimen disciplinario.

CONCLUSION

En conclusión, la normativa aplicable a los empleados de fincas urbanas, está constituida en la actualidad, por:

- El Estatuto de los Trabajadores
- Los Convenios Colectivos que regulen este tipo de actividad
- En caso de no existir Convenio Colectivo, el acuerdo de cobertura de vacíos aprobado por Res. 13-05-97 , una vez que la Ordenanza Laboral ha sido derogada por la DTR. 6 RDLeg. 1/1995, la cual ha quedado supeditada al Estatuto antes ya citado y actualizado a Octubre de 2015. .

CONSIDERACION ESPECIAL SOBRE LAS VACACIONES ANUALES

En este caso no hay lugar a dudas es el El Estatuto de los Trabajadores la fuente de derecho aplicable para su disfrute, así se expresa claramente en su:

ARTICULO 38 Vacaciones anuales

1. *El período de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.*
2. *El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.*
En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.
3. *El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.*

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el ARTICULO 48.4 y 48.bis de esta Ley, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

R. TRUJILLO Asesores S.L.P.®

Rafael Trujillo Marlasca

Administrador de Fincas
Graduado Social