

CONVENIO COLECTIVO DE EMPLEADOS DE FINCAS URBANAS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE.

CAPÍTULO I.

DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.- Ámbito territorial, funcional y personal.

El presente convenio colectivo de trabajo regulará, a partir de su entrada en vigor, las relaciones laborales entre los propietarios de las fincas urbanas, sean personas naturales o jurídicas (Comunidades de Propietarios, Cooperativas, etc.), y los empleados de las mismas.

Se entiende por empleados de fincas urbanas los trabajadores o trabajadoras que bajo la directa dependencia de los propietarios de fincas urbanas o representantes legales de los mismos (presidentes o administradores de las mismas), tienen encomendada la vigilancia, cuidado, mantenimiento y limpieza de ellas y de los servicios instalados en las mismas.

Artículo 2.- Vigencia y efectos económicos.

El presente convenio entrará en vigor el día de su firma, sin perjuicio de la fecha inmediata de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. Se pacta un período de duración comprendido entre el 1º de enero de 2013 y el 31 de diciembre de 2015. A efectos económicos y de jornada tiene vigencia desde el 1º de enero de 2013.

Artículo 3.- Denuncia, revisión o prórroga.

El presente convenio se considerará automáticamente denunciado una vez terminada la vigencia prevista en el artículo anterior, sin necesidad de preaviso alguno.

De acuerdo con lo establecido en el art 85.3 y 89.2 del E. T. el plazo máximo para el inicio de la negociación del nuevo convenio, será de un mes a partir de la finalización de la vigencia, procediéndose a constituir la comisión negociadora en la que ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar éste en un plazo máximo de treinta días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

Se establece por las partes que el presente convenio tiene vigencia en todo su articulado hasta que no sea publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante un nuevo convenio que sustituya al presente.

No obstante, mientras no se formalice un nuevo convenio, la prórroga del mismo será por periodos sucesivos de un año, llevando consigo un incremento salarial del 1,00%. En el caso de que el aumento que se realice en el nuevo convenio fuera inferior no se efectuará detracción alguna a los trabajadores afectados.

Artículo 4.- Garantía «ad personam».

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el convenio, estimadas en su conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los contratos, pactos, cláusulas de condiciones más beneficiosas, en cómputo anual, en relación con las contenidas en el convenio, subsistirán como garantía «ad personam», para aquellos trabajadores que disfruten de condiciones más beneficiosas.

Artículo 5.- Vinculación a la totalidad.

El presente convenio constituye un todo orgánico e indivisible, y como tal ha de considerarse, a efectos de su aplicación práctica, no pudiéndose aplicar parcialmente por cualquiera de las partes contratantes.

Artículo 6.- Legislación complementaria.

En todo lo no expresadamente previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos de 13-03-1997, y a todo lo dispuesto en la legislación vigente de aplicación general.

CAPÍTULO II.

Comisión paritaria.

Artículo 7.- Comisión Paritaria de interpretación y aplicación.

Se constituye una Comisión Paritaria integrada por cuatro vocales, dos de cada una de las representaciones de las partes negociadoras del Convenio, con los asesores técnicos que las mismas designen, y un Presidente, que será, también, el que las partes designen.

EDICTO

RESOLUCIÓN de la Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo provincial de Empleados de Fincas Urbanas, código convenio 03001505011986.

VISTO el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 19/8/2013, suscrito por las representaciones de la Asociación de empresarios propietarios de edificios urbanos y/o comunidades de propietarios y las centrales sindicales CCOO y UGT, y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 19/2012 de 7 de diciembre, del Presidente de la Generalitat por el que se determinan las consellerias en las que se organiza la administración de la Generalitat y, el Decreto 188/2012, de 21 de diciembre del Consell por el que se acuerda el ROF de la Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo, ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Convenio.

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

Funciones:

La interpretación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el Convenio, de acuerdo con lo establecido en el art. 91 del E.T.

La adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. En su caso, deberá incorporarse a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los arts. 87 y 88 del E. T. para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

Intervenir en la resolución de las discrepancias, tras la finalización del periodo de consultas, en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial del convenio colectivo, de acuerdo con lo establecido en los arts. 41. 6 y 82. 3 del E. T., respectivamente.

Celebración de reunión preceptiva ante la comisión, previa a la interposición de demanda y/o papeleta ante organismos oficiales competentes, según el caso, en materia de conflictos individuales/colectivos que afecten a la interpretación de las normas del presente Convenio.

Funcionamiento:

Se reunirá obligatoriamente siempre y cuando alguna de las partes lo solicite, en el plazo máximo de quince días hábiles desde la fecha en que tenga conocimiento del problema.

Solo en caso de urgencia reconocida por ambas partes el plazo podrá ser inferior.

Las resoluciones de la Comisión serán vinculantes, debiéndose levantar la correspondiente acta que podrá ser registrada oficialmente, conforme a lo determinado en la legislación vigente en la materia.

Los acuerdos se adoptarán en el plazo máximo de quince días, precisándose para su validez la mayoría simple de votos.

Las resoluciones emitidas por la comisión paritaria tendrán la misma fuerza legal que tiene el propio convenio y entrarán a formar parte integrante del mismo.

Sede:

La Comisión Paritaria fija su sede en el domicilio de Alicante, calle San Fernando nº. 12, 1º, izqda.

Artículo 8.- Acuerdo de solución de conflictos laborales de la Comunidad Valenciana.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someterse a los procedimientos de solución de conflictos laborales del V Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales, suscrito por la Comisión Negociadora el día 19 de mayo de 2010 y publicada en el DOGV el 8 de julio de 2010, y que fue pactado por la Confederación Interprovincial de Empresarios de la Comunidad Valenciana (CIERVAL); por la Confederación Empresarial de la Pequeña y Mediana Empresa de la Comunidad Valenciana (CEPYMEVAL); por la Unión General de Trabajadores del País Valenciano; y por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano, para solucionar eficazmente las discrepancias que surjan en relación a las cláusulas del presente convenio.

CAPÍTULO III.**Clasificación, contratación y modalidades.**

Artículo 9.- Clasificación del personal. Los trabajadores de fincas urbanas se clasifican en:

- Trabajadores porteros con plena dedicación.
- Trabajadores porteros sin plena dedicación.
- Conserjes.
- Trabajadores porteros y conserjes de urbanizaciones residenciales.

Artículo 10.- Trabajador portero de plena dedicación.

Se entiende incluido en esta clasificación a la persona mayor de edad que, teniendo casa-habitación en el inmueble, y cumpliendo los requisitos de capacidad determinados en este convenio, realiza las funciones y cometidos propios de su ocupación en virtud de contrato de trabajo, siempre que no se opongan o contradigan lo establecido en las leyes que rijan en cada momento en materia laboral. Será obligación del trabajador residir en la vivienda, salvo que ésta fuera declarada inhabitable por el organismo competente. Si se diera tal circunstancia, el trabajador percibirá un incremento del 10 por ciento mientras dure tal situación.

Artículo 11.- Trabajador portero sin plena dedicación.

Se entenderá incluido en esta clasificación la persona mayor de edad que, teniendo casa-habitación en el inmueble, y cumpliendo los requisitos de capacidad determinados en este convenio, realiza los trabajos y cometidos propios de su ocupación en virtud de contrato de trabajo, siempre que no se opongan o contradigan lo establecido en las leyes que rijan en cada momento en materia laboral. Tienen la posibilidad de compatibilizar estas tareas con otra actividad retribuida. Será obligación del trabajador residir en la vivienda, salvo que ésta fuera declarada inhabitable por el organismo competente. Si se diera tal circunstancia, el trabajador percibirá un incremento del 10 por ciento mientras dure tal situación.

Artículo 12.- Conserje.

Se entiende incluido en la clasificación de conserje, la persona mayor de edad que, sin tener casa-habitación en el inmueble en que presta sus servicios y cumpliendo los requisitos de capacidad determinados por este convenio, realiza los trabajos, funciones y cometidos descritos en el mismo en virtud de contrato de trabajo, siempre que no se opongan o contradigan a lo establecido en las vigentes leyes en materia laboral. Trabajos que realizará en la misma forma y condiciones que los empleados en plena dedicación.

Artículo 13.- Trabajador portero o conserje de urbanizaciones.

Se entienden incluidas en esta clasificación, sean o no veraniegas estas urbanizaciones, a las personas mayores de edad que, cumpliendo los requisitos de capacidad determinados por este convenio, realizan sus trabajos en fincas de uno o más bloques de viviendas y/o varias escaleras o zaguanes dentro de una misma urbanización, cumpliendo las obligaciones genéricas de la misma manera que los porteros y conserjes con plena dedicación, debiendo cuidar asimismo de todos los elementos comunes, ya sean externos o no, y los trabajos que pertenecientes a la comunidad o propiedad, le encargue el presidente y/o administrador autorizado de la misma, siempre dentro de sus competencias. Trabajos todos ellos que deberán estar comprendidos dentro de la jornada laboral que se estipule. Cuando para dichos trabajos se precise la realización de horas extraordinarias, tendrán que pactarse éstas, previamente, entre la propiedad y el trabajador, y se abonarán de conformidad a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14.- Personal de oficios varios especializado.

Los edificios y urbanizaciones podrán tener, además del personal específico regido por este convenio, otro personal especializado, según sus necesidades, como pueden ser jardineros, limpiadoras, carpinteros, fontaneros, vigilantes jurados, etc., que por no pertenecer al ámbito de aplicación del presente convenio, se regirán por sus reglamentaciones específicas y convenios respectivos, a las que estarán sometidos a todos los efectos.

La contratación por parte de la propiedad de personal especializado que se indica pudiera precisar, no significará, en modo alguno, la liberación de las obligaciones y demás cometidos que, a los trabajadores regidos por el presente convenio, les están asignadas en el mismo.

Artículo 15.- Contrato de trabajo.

El contrato de trabajo entre la propiedad y el trabajador de fincas urbanas se extenderá obligatoriamente por escrito, debiendo constar el carácter de la contratación, el tiempo de su vigencia y el trabajo a desarrollar. Se registrará ante la oficina de empleo correspondiente, entregándose una copia al trabajador.

Artículo 16.- Modalidad de contrato.

Por razón del tiempo de permanencia al servicio de la empresa, los trabajadores podrán ser contratados de forma continua o fijos, eventuales, interinos y/o a tiempo parcial.

A. Fijos: Se considerarán fijos o a tiempo indefinido, los trabajadores admitidos en la empresa sin pactar limitación de tiempo o modalidad alguna respecto al tiempo de su duración.

B. Eventuales: Serán considerados trabajadores eventuales, los admitidos al servicio de la empresa de forma que

en el contrato se exprese la determinación de su carácter eventual, es decir, por un período limitado que no exceda de 12 meses en un período máximo de 18 meses.

C. Interinos: Serán considerados interinos, los trabajadores que se contraten para sustituir al titular con reserva de puesto de trabajo por causas de índole vacacional u otra motivación, siempre que en el contrato de trabajo se pacte específicamente el nombre del sustituido y la causa que origina la sustitución.

D. A tiempo parcial: Se considerará empleado a tiempo parcial cuando el trabajador preste servicios en la empresa durante determinado número de días al año, al mes, a la semana, o durante un determinado número de horas.

En materia de contratación se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en la materia.

Artículo 17.- Período de prueba.

Se establece un período de prueba máximo de 15 días laborables, en el que el empleado de la finca urbana no tiene derecho al disfrute de casa-habitación.

Artículo 18.- Rescisión voluntaria de la relación laboral.

En caso de que el trabajador rescindiese el contrato, deberá avisar por escrito al propietario o presidente de la comunidad con una antelación mínima de 15 días, con el fin de que pueda ser sustituido en el puesto de trabajo. Si incumpliese este requisito, será sancionado con la pérdida de un día de salario base y partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias, por cada día que se retrase en dicho preaviso.

Asimismo, la empresa deberá abonar la liquidación a lo más tardar en el plazo de 3 días al siguiente del cese de su relación laboral. Si incumpliese esta obligación abonará la liquidación con un día más y partes proporcionales de gratificaciones extraordinarias por cada día que se retrase en dicho pago.

Artículo 19.- Supresión del servicio.

Si por circunstancias económicas resultase gravoso o insostenible el servicio de portería, la propiedad podrá solicitar su supresión, el trabajador tendrá opción a recibir la indemnización que se establezca o conservar el disfrute gratuito de la vivienda por un período de uno a cuatro años, a determinar en el expediente. En todo caso, el trabajador deberá ejercer la opción en el plazo de un mes, a partir de la regulación o sentencia en su caso.

Artículo 20.- Subrogación.

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, la absorción del personal entre quienes se sucedan, total o parcialmente en el servicio, mediante cualesquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio, se llevara a cabo en los términos indicados en el presente artículo.

En lo sucesivo, el término contrata engloba con carácter genérico cualquiera modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, u organismo público.

En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión o rescate de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores/as de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad pública que vaya a realizar el servicio, respetando esta los derechos y obligaciones económicos, sociales, sindicales y personales que disfruten de la empresa sustituida.

Artículo 21.- Indemnización.

En caso de despido improcedente ante el Juzgado de lo Social, el trabajador tendrá derecho a la indemnización legalmente establecida. En tal caso el trabajador tendrá derecho a seguir utilizando la vivienda por un período de 30 días a partir de la fecha del cese, y a 30 días más en caso de necesidad justificada, o hasta 90 días en caso de familia numerosa.

En caso de fallecimiento del titular de una portería, su viuda podrá permanecer en la vivienda que ocupe sin pago alguno, pero sin derecho a los complementos de luz y agua, por un tiempo máximo de nueve meses, siempre y cuando no tuviera vivienda propia o en alquiler, o familiares directos con quienes pudiera convivir.

CAPÍTULO IV.

JORNADA DE TRABAJO, VACACIONES, PERMISOS, REDUCCION DE JORNADA Y EXCEDENCIAS.

Artículo 22.- Jornada de trabajo.

La jornada laboral será de 40 horas semanales, distribuidas preferentemente de lunes a viernes, con un cómputo anual de 1.800 horas. El exceso de dicho cómputo se negociará entre la empresa y el trabajador. Atendidas las necesidades de la comunidad de propietarios, dada las situaciones diferenciadas al respecto y la diversidad del servicio en los distintos inmuebles (centros urbanos, urbanizaciones, etc.), el horario será el establecido hasta la fecha. En las Comunidades de Propietarios de nueva creación o cuando fuera contratado un nuevo servicio el horario será el pactado por las partes.

Existirá la posibilidad de cambiar la jornada anual, que podrá distribuirse de manera irregular a lo largo del año en un porcentaje que será de un diez por ciento. Dicha distribución deberá respetar en todo caso los períodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley.

Para dar cumplimiento a una norma de derecho necesario y de obligatoria observancia, establecida en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, éstos tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido que comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo. Por ello queda totalmente prohibido el trabajo durante dicho período semanal de descanso, respetando igualmente el descanso de los días oficialmente festivos durante el año.

En todo caso se respetarán en cuanto a la jornada laboral, las condiciones más beneficiosas para el trabajador que pudieran darse antes de la entrada en vigor del convenio.

Artículo 23.- Horas extraordinarias.

Ante la situación existente de paro, y para favorecer en lo posible la creación de puestos de trabajo, las partes negociadoras acuerdan regular las horas extraordinarias con carácter restrictivo en base a:

a) Se suprimen las horas extraordinarias que tengan carácter habitual.

b) Sólo se podrán realizar horas extraordinarias por necesidades de índole excepcional.

c) La realización de dichas horas será voluntaria por parte del trabajador y deberá ser pactado entre éste y la propiedad.

d) Las horas que se realicen dentro de los límites legales sobre la duración establecida de la jornada laboral semanal, se incrementarán retributivamente de conformidad con cuanto determina el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

e) La prestación de trabajos en horas extraordinarias se realizará de acuerdo con las normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores, no obstante, si por causas de emergencia y/o daños dadas las características de la actividad, se tuvieran que realizar horas extraordinarias, su abono se realizará en los mismos términos de incrementos de las horas extraordinarias, debiéndose considerar a efectos de cotización de cuotas de la Seguridad Social como horas estructurales.

Artículo 24.- Vacaciones anuales.

Se establece para todo el personal sujeto al presente convenio, unas vacaciones anuales de 22 días laborables cuando la jornada sea de cinco días semanales y de 26 días laborables cuando la jornada sea de 6 días semanales. El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le corresponden, al menos, dos meses antes del comienzo del disfrute, que tendrá lugar preferentemente de junio a septiembre, excepto en las urbanizaciones o comunidades de propietarios que estén ubicadas en la costa, así como aquellas que por su

estacionalidad tengan una mayor ocupación en dichos meses, en las que los empleados disfrutarán sus vacaciones fuera de dicho periodo. En este caso, los empleados verán ampliadas sus vacaciones en 2 días laborables más.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecorrible. El procedimiento será sumario y preferente.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa 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 artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, 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.

Artículo 25.- Licencias retribuidas.

Ante la evolución de la realidad social cambiante en materia familiar, se reconocen los mismos derechos que el convenio contempla a las parejas en matrimonio, a las personas que no habiéndose casado, conviven en unión afectiva y estable, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio, sin que sean acumulables al período de vacaciones.

b) 3 días naturales en casos de nacimiento de hijos o fallecimiento de padres, padres políticos, hijos, cónyuge o hermanos.

c) 2 días naturales por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. En ambos apartados b) y c), el permiso será de 4 días si el trabajador tuviese que realizar un desplazamiento de hasta 400 kilómetros, y de 5 días si la distancia fuere superior a 400 kilómetros.

d) Cuando la persona encargada de una portería sea mujer, en caso de alumbramiento tendrá las opciones, licencias, descansos y demás beneficios que establecen las vigentes disposiciones legales laborales.

e) 1 día por traslado de domicilio habitual.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en la forma que determina el artículo 37 d), del Estatuto de los Trabajadores.

g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 13 jornadas hábiles completas y continuadas, calculando la parte proporcional en casos de contratos a tiempo parcial, respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

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

h) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.

i) 1 día de permiso en el caso de boda del hijo/a.

j) 1 día de permiso por asuntos propios.

Artículo 26.- Reducción de jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el 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, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados 1 y 2 de este artículo, corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y la trabajadora afectada. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a la trabajadora, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.»

Artículo 27.- Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

1. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

2. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

3. También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta

el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

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

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.»

CAPÍTULO V.

Régimen salarial.

Artículo 28.- Salario base.

Para el año 2013, el salario base será la cantidad de 680,89 euros mensuales que representa un aumento del 1,40% sobre el salario base del año 2012.

Para el año 2014 el salario base será la cantidad de 692,46 euros mensuales que representa un aumento del 1,70% sobre el salario base del año 2013.

Para el año 2015 el salario base será la cantidad de 706,31 euros mensuales que representa un aumento del 2,00% sobre el salario base del año 2014.

Artículo 29.- Antigüedad.

El trabajador tendrá derecho a un complemento de antigüedad que consistirá en un 5 por ciento sobre el salario base, por cada cinco años de servicio en la empresa, con un límite de 6 quinquenios.

Artículo 30.- Gratificaciones extraordinarias.

El trabajador tendrá derecho a dos gratificaciones extraordinarias cada año, que se abonarán el 15 de julio y el 15 de diciembre de cada año, pudiéndose acordar entre las partes para que dichas gratificaciones puedan prorratearse entre las doce mensualidades. La cuantía de cada una de estas gratificaciones se establece en 30 días de salario base más antigüedad, en su caso.

Si el trabajador causara baja en la empresa tendrá derecho al percibo de la parte proporcional de dichas gratificaciones, considerándose enteras las fracciones del mes.

Los trabajadores que ingresen tendrán derecho a percibir la parte proporcional de dichas gratificaciones, de acuerdo con el tiempo de servicio.

Artículo 31.- Complementos retributivos.

Los complementos salariales que se establecen son los siguientes:

1. Derecho a luz y agua.

Los trabajadores que ocupen casa-habitación en el inmueble donde presten sus servicios, tendrán derecho a un complemento consistente en suministro de luz con consumo de 45 kilowatios al mes, que se elevará a 65 kilowatios si la vivienda no dispone de luz natural directa, y a 10 metros cúbicos de agua al mes, como máximo, siendo de cuenta del trabajador lo que exceda de dichos límites.

No se incluirán en tales cifras la luz y agua que sean utilizadas para iluminar puntos de luz de uso común y para efectuar la limpieza de los mismos, por lo que deberán estar instalados contadores separados.

2. Calefacción, agua caliente central e instalaciones y depósitos de gas propano central.

Cuando el servicio de agua caliente central, el de calefacción central y/o instalaciones de gas propano, junto con sus depósitos y contadores comunitarios, estén a cargo del trabajador, por así habérselo encargado la comunidad o propiedad, percibirán un complemento del 20 por ciento del salario base. Respecto al servicio de calefacción sólo lo percibirán durante el período de tiempo que tenga lugar la prestación del servicio.

Se entiende como gas central, las instalaciones y depósitos comunitarios de gas propano centralizados, y que estén a cargo del trabajador.

3. Componentes, escaleras y ascensores.

El salario base estipulado en el artículo 27, se incrementará cuando se den los siguientes supuestos y en los porcentajes que se indican a continuación:

- Hasta 10 viviendas, 8 por ciento.
- De 11 a 20 viviendas, 15 por ciento.
- De 21 a 40 viviendas, 20 por ciento.
- De 41 a 100 viviendas, 25 por ciento.
- Las que excedan de 100 viviendas 1 por ciento más por cada 50 o fracción.

A. Se entenderá por componente de un edificio toda propiedad delimitada incluida en la declaración de obra nueva y división horizontal hecha en escritura pública ante Notario y otorgada por el constructor, excluyéndose aquellos que no tengan el carácter de elemento privativo en escritura de declaración de obra nueva, tales como vivienda de portería, espacios de servicios, así como trasteros, plazas de aparcamiento en superficie o sótano, siempre que los mismos estén ligados a las viviendas del edificio, aunque constituyan elementos independientes en la escritura de declaración de obra nueva. Y los locales excluidos expresamente del servicio de portería.

B. Cuando el empleado tenga a su cargo para el servicio de limpieza más de una escalera, y su portal dentro del inmueble o del recinto de la urbanización, sin que cuente para el cómputo la primera escalera y portal-zaguán, se incrementará sobre el salario base en la forma siguiente:

1. Por cada zaguán y escalera, sin contar la primera, el 5 por ciento.

2. En las fincas o urbanizaciones cuyas escaleras con sus zaguanes, corredores y galerías (formando una única unidad computable), estén abiertas al exterior y precisen de una limpieza más frecuente (o recinto interior a la intemperie), percibirán por cada una de las escaleras otro 5 por ciento añadido.

C. Ascensores y otros motores. Cuando el servicio de ascensores sea encargado al empleado, el salario base se incrementará en la forma siguiente:

1. Por el primer ascensor, montacargas o cualquier otro motor, un 10 por ciento.

2. Por cada uno de los restantes, considerando como un solo motor el grupo completo de hidropresión, descalcificadores, etc., un 5 por ciento.

Para tener derecho al percibo de estos complementos, deberán darse los siguientes requisitos:

1º. Que dichos motores sean absolutamente independientes de cualquier otro servicio o instalación que ya devengue algún complemento de los establecidos.

2º. Que estén a cargo del trabajador por así habérselo encomendado la propiedad.

3º. En las Comunidades que se haya instalado en los ascensores el sistema de comunicación bidireccional se mantendrá congelada la cantidad que viniera percibiendo el trabajador al 31 de diciembre de 2012 por el encargo que tenía por los ascensores. Dicha cantidad ya consolidada se situará en la hoja de salarios como tal, sin que la misma sufra nuevos incrementos por el transcurso del tiempo.

4º. La cantidad consolidada no podrá ser objeto de compensación ni de absorción con aumentos salariales establecidos en el futuro.

5º. Cuando sea contratado un nuevo servicio o en las Comunidades de nueva creación que tengan instalado el sistema de comunicación bidireccional el empleado no percibirá cantidad alguna por este servicio.

D. Centralita telefónica.

Cuando exista centralita telefónica con líneas al exterior, y ésta se halle al cuidado y atención exclusiva del empleado, el salario base se incrementará según se indica a continuación:

a) Hasta un número de 40 extensiones al exterior, un 10 por ciento. Por cada 20 extensiones más, un 5 por ciento.

b) Cuando se tenga instalado en el zaguán o portería del edificio un teléfono para el servicio común, y no exista desde dicho zaguán o portería posibilidad de comunicación interfónica con las viviendas, se devengará un 10 por ciento.

c) El teléfono que la comunidad tenga contratado o pueda contratar para el servicio de los copropietarios, deberá estar instalado en el zaguán de la portería, y no en el interior de la vivienda del empleado.

Trabajos Especiales: cuando el portero o conserje tenga a su cargo trabajos especiales, tales como el cuidado y/o limpieza de los jardines de la finca, o del garaje particular o cualquier otro servicio que o esté contemplado en las funciones específicas, percibirá un complemento de puesto de trabajo, una cantidad en la cuantía que se pacte con la propiedad, dependiente del trabajo y de la extensión de tales servicios.

Artículo 32.- Período retributivo.

Los períodos retributivos para el personal afectado por el convenio serán mensuales y, en consecuencia, cuantos emolumentos les correspondan percibir, serán abonados de forma mensual.

Artículo 33.- Anticipos.

La empresa concederá anticipos al trabajador, con cargo a sus haberes devengados, siempre en casos de necesidad justificada, sin que el mencionado anticipo exceda del 90 por ciento de los haberes que le correspondan, todo ello si la comunidad contara con liquidez suficiente.

Artículo 34.- Prendas de trabajo.

La propiedad del inmueble podrá determinar la uniformidad de sus empleados y, en tal caso, vendrá obligada a entregar un uniforme de verano y otro de invierno cada dos años. También vendrá obligada a facilitar dos prendas adecuadas para efectuar los trabajos propios de su cometido, y entregadas también cada dos años. No obstante, y en casos excepcionales debidamente justificados, si estas prendas de trabajo se deteriorasen antes del plazo de validez, la propiedad entregará otra prenda igual a la deteriorada, para el desarrollo de sus funciones.

Artículo 35.- Útiles de limpieza.

La propiedad del inmueble o urbanización facilitará al empleado los elementos y/o artículos adecuados de limpieza y conservación necesarios para el desarrollo de sus funciones.

CAPÍTULO VI.

Organización del trabajo, funciones y obligaciones.

Artículo 36.- Organización del trabajo.

Corresponde a la propiedad del inmueble la facultad de organizar el trabajo, con sujeción a lo dispuesto en el presente convenio.

Las instrucciones sobre el mismo serán dadas única y exclusivamente por el propietario del inmueble, o sus representantes legales; por el Presidente de la comunidad o por el Administrador de la Finca, por este orden.

El empleado de la finca urbana sólo tiene obligación de atender las instrucciones de organización de las personas

indicadas en el párrafo anterior, observando en el cumplimiento de sus obligaciones las normas de corrección que exigen unas relaciones en comunidad.

Artículo 37.- Funciones y obligaciones.

Son obligaciones específicas de estos trabajadores.

1. La limpieza, conservación y cuidado del portal, portería, escaleras, pasillos, patios, sótanos y demás dependencias de uso común, así como los aparatos eléctricos o de otros destinos que en ellas se encuentren instalados, sin que se les exijan las actuaciones propias del personal especializado en el tipo de aparato o elemento que requiera atención. En las fincas dedicadas a viviendas, en las que por la configuración de su portal existan locales comerciales, se considerará como pasaje comercial, sin que sea obligación del portero su limpieza y tampoco lo será cualquiera que se derive del paso de animales domésticos por los elementos comunes de la finca.

Los trabajos de limpieza deberán realizarse con preferencia al comienzo de cada turno de trabajo, en beneficio del principal cometido, que es la vigilancia.

2. Vigilancia en esas mismas dependencias, así como de las personas que entren en el inmueble, velando porque no se perturbe el orden en el mismo, ni el sosiego y seguridad de los que en él habitan. Atenderá con toda corrección a las personas que, previamente identificadas, soliciten noticias de los ocupantes de las viviendas y otras dependencias de la finca, siempre que no sean de índole confidencial o informativo que afecten a la dignidad de los mismos, debiendo obrar siempre con la mayor discreción.

3. Tendrá a su cargo la apertura y cierre del portal dentro de la jornada laboral, de acuerdo con las normas de la comunidad, así como el apagado y encendido de las luces de los elementos comunes.

4. Cumplimentará los encargos, avisos y comisiones encomendadas por las personas indicadas en el artículo 36 anterior.

5. Comunicará a la propiedad cualquier intento de realización, por parte de los inquilinos y residentes, de situaciones que puedan suponer molestias para los demás; subarriendos, ocupaciones clandestinas, comunicando asimismo cualquier obra que se realice en las viviendas y locales que haya llegado a su conocimiento. Dará cuenta a la comunidad de cualquier ocupación de zona comunitaria por un propietario o inquilino en su propio beneficio.

6. Se ocupará de los servicios de calefacción y agua caliente, e instalaciones de propano, salvo que la propiedad los tenga contratados con un tercero; de la centralita telefónica, si no hubiera telefonista; de la limpieza de los ascensores y montacargas que existan en la finca, así como de cuantos motores se utilicen para los servicios comunes. Pondrá urgentemente en conocimiento de la propiedad y/o administración, y de la casa conservadora cuantas anomalías y averías observe en el funcionamiento de los correspondientes aparatos, suspendiendo el servicio afectado bajo su responsabilidad si pudiera existir peligro por su utilización.

7. Cuidará de los cuartos de contadores y motores o grupos, y de las entradas de energía eléctrica así como de las conducciones generales de agua, bajantes y sumideros, y de aguas pluviales de terrazas, azoteas, patios, etc. de acceso por servicios comunes y que no entrañen peligrosidad. En caso de nevada, cumplimentará los usos y costumbres del lugar y cuanto dispongan las ordenanzas municipales aplicables.

8. Tendrá la obligación del traslado de los cubos colectivos de basura del inmueble hasta el lugar destinado, según las ordenanzas municipales, para su recogida por los servicios correspondientes de limpieza pública. No así la recogida de cubos, bolsas o recipientes de cada piso o del pozo colector, que será objeto de pacto individual o colectivo. Por razones de salubridad e higiene, no se depositarán basuras en forma alguna en los rellanos de las escaleras, habiéndose de fijar un lugar adecuado para tal depósito.

Artículo 38.- Faltas y sanciones.

En materia de sanciones se estará a lo dispuesto en el Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos de fecha 13-03-1997 y el Estatuto de los Trabajadores.

Las facultades en esta materia corresponden al presidente de la comunidad, cooperativa y/o administrador.

Artículo 39.- Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de la Ley de Igualdad efectiva, constituye acoso sexual por cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

2. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

3. Se considerarán en todos los casos discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

4. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo y no se permitirá ni tolerará esta conducta.

Artículo 40.- Relaciones específicas.

En sus relaciones con la comunidad de propietarios, cuando el empleado sea propietario de alguna vivienda en el mismo edificio en que presta sus servicios, no deberá ostentar cargo directivo alguno ni promover la celebración de juntas. En las reuniones generales a las que asista no podrá ostentar representación alguna concerniente a otros conductos ausentes. Si en la sesión tuviera que tratarse asuntos derivados del ejercicio de sus funciones, en el caso de que se le indicara, no podrá participar en la sesión, pudiendo volver a la misma una vez tratado el asunto que motivó su ausencia.

No podrá utilizar para fines particulares, los servicios comunes, como depósito de enseres, artículos, etc., salvo que disponga de autorización expresa al respecto por escrito, previo acuerdo de la junta general de la comunidad.

La vivienda cedida por la propiedad en razón de sus servicios, no podrá compartirla con personas distintas a las que componen la unidad familiar, compuesta por el titular de la portería y familiares a su cargo que no estén emancipados. Dentro de la jornada laboral no podrá ejercer otra actividad, y si fuera independiente de su horario pero dentro del recinto del inmueble, precisará de autorización al respecto.

El empleado de finca urbana bajo ningún concepto podrá ejercer la función de intermediación en la venta o alquiler de pisos del inmueble para no incurrir en ilegalidad e intrusismo penado por la Ley, función ésta que está reservada a los profesionales agentes de la propiedad inmobiliaria, en consecuencia, ningún propietario deberá encargar al empleado la gestión de venta o alquiler de los pisos de su propiedad.

CAPÍTULO VII.

Beneficios asistenciales.

Artículo 41.- Complemento en I.T.

Enfermedad: La empresa complementará hasta el 100 por 100 de la base de cotización a la Seguridad Social las prestaciones que el trabajador perciba de ésta, en caso de que precisase hospitalización, y mientras dure la misma, con un período máximo de 90 días a partir de la fecha de la baja. En enfermedad común a partir de los 10 días, con el mismo límite.

Accidentes: La empresa complementará hasta el 100 por 100 de la base de cotización a la Seguridad Social las prestaciones que perciba el trabajador, en los casos de baja por accidente laboral, a partir del mismo día de la baja.

Artículo 42.- Seguro de accidentes.

La propiedad o comunidades de propietarios deberán tener una póliza de seguros para los trabajadores del sector, que cubra una indemnización de 12.020,24 euros para los casos de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, o muerte derivada de accidente de trabajo, o sea consecuencia del mismo.

CAPÍTULO VIII.

Actividad sindical.

Artículo 43.- Garantías sindicales.

Los trabajadores de las distintas centrales sindicales que hayan intervenido o intervengan en las negociaciones del convenio y su Comisión Deliberadora y Paritaria, para la interpretación y aplicación correcta del mismo, dispondrán de las horas retribuidas necesarias para sus funciones que en tal sentido tengan encomendadas, debiendo comunicar con la suficiente antelación a la propiedad del inmueble en el que presten sus servicios, al presidente y/o al administrador.

En el caso de que alguna comunidad de propietarios tenga una plantilla de hasta 6 trabajadores, el mínimo electoral de 10 trabajadores para la elección de un delegado de personal, se entenderá rebajado a 6, a los efectos electorales y de representación.

Artículo 44.- Tablón de anuncios.

Se instalará un tablón de anuncios que estará expuesto en lugar visible, en el que figuren los cuadros de horario y descansos semanales, vacaciones, calendario oficial de días festivos.

Artículo 45.- Principio de igualdad.

Todas las relaciones laborales en el ámbito de aplicación del presente convenio se realizarán promoviendo la efectividad del principio de igualdad entre hombres y mujeres de conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, por lo que se estará a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo.

CLÁUSULAS ADICIONALES:

Primera.- De remuneración anual global.

A los solos efectos de dar cumplimiento a lo determinado en el artículo 26, apartado 5º de la Ley 8/80, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, se hace constar a continuación la remuneración anual de la categoría de portero o conserje de hasta 10 viviendas, sin complemento alguno (ascensor, etc.), ni antigüedad, no figurando otras situaciones, ya que debido a la aplicación de complementos retributivos varios (artículo 28) en los diversos supuestos hacen innecesaria su inclusión en la presente cláusula, y en función de la jornada máxima anual de 1.800 horas. Salario anual total: 9.532,46 euros.

Segunda.- No discriminación.

El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Tercera.- Legitimación.

El presente convenio ha sido suscrito por acuerdo de las representaciones autorizadas de la Asociación de Empresarios Propietarios de Edificios Urbanos y/o Comunidades de Propietarios y las centrales sindicales, Unión General de Trabajadores (U.G.T.), y Comisiones Obreras (CC.OO.). Que se han reconocido como interlocutores para la negociación del mismo y declaran su plena legitimación conforme a lo establecido en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores, haciendo constar que todos los puntos han sido aprobados por unanimidad.

Cuarta.- Suspensión de contrato con derecho a reserva de puesto de trabajo.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuente del mismo la parte que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento del hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis

semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del período de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el período que hubiera correspondido a la madre, lo que será compatible con el ejercicio del derecho reconocido en el artículo siguiente.

En los casos de parto prematuro y en aquéllos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo. Dicha suspensión producirá sus efectos, a elección del trabajador, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, provisional o definitivo, sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios períodos de suspensión.

En caso de que ambos progenitores trabajen, el período de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre con períodos ininterrumpidos y con los límites señalados.

En los casos de disfrute simultáneo de períodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas previstas en los párrafos anteriores o de las que correspondan en caso de parto, adopción o acogimiento múltiples.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas. En caso de que ambos progenitores trabajen, este período adicional se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva y siempre de forma ininterrumpida.

Los períodos a los que se refiere el presente apartado podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión, previsto para cada caso en el presente apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis.

5. En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

6. En el supuesto previsto en la letra n) del apartado 1 del artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores (violencia de género), el período de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.»

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) de esta Ley, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los períodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el período de descanso regulado en el artículo 48.4 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el período comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el artículo 48.4 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.

Quinta.- Seguridad y Salud Laboral en el trabajo.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen, en el período máximo de un año a contar desde la fecha de publicación del mismo, a constituir la comisión de seguimiento encargada de todo lo referido en materia de Seguridad y Salud en el trabajo.

Mientras tanto se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente y Ordenanza General de seguridad e Higiene en el Trabajo, de 9 de marzo de 1971 y Ley 31/1995 de 8 de noviembre de referente a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, siendo de obligada aplicación.

En Alicante a veintidós de agosto de 2013.

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA, TURISMO Y EMPLEO.

Rafael Muñoz Gómez.

1316051