



I. COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN

D. OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, COMERCIO Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 23 de mayo de 2022, de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, por la que se dispone la inscripción en el registro central de convenios colectivos de trabajo y la publicación, del V convenio colectivo del sector de empleados de fincas urbanas de la Comunidad de Castilla y León, con el Código 78100025012010.

Visto el texto del V Convenio Colectivo del Sector de Empleados de Fincas Urbanas de la Comunidad de Castilla y León, suscrito con fecha 28 de marzo de 2022, de una parte, por la Asociación de Propietarios de Fincas Urbanas de Castilla y León (AFUCYL), en representación de las empresas del sector, y de otra las centrales sindicales CC.OO y UGT, en representación de los trabajadores, de conformidad con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y el Decreto 8/2022, de 5 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo, esta Dirección General

ACUERDA

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el Registro de este Centro Directivo con funcionamiento a través de medios electrónicos, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Castilla y León.

Así lo acuerdo y firmo.

Valladolid, 23 de mayo de 2022.

*El Director General de Trabajo
y Prevención de Riesgos Laborales,
Fdo.: FERNANDO DE LA PARTE ALCALDE*

V CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE EMPLEADOS DE FINCAS URBANAS
DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA Y LEÓN

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. – Partes Contratantes.

Este Convenio Colectivo, se concierta de acuerdo con la normativa vigente de aplicación y se ha suscrito entre la representación empresarial perteneciente a la ASOCIACION DE PROPIETARIOS DE FINCAS URBANAS DE CASTILLA Y LEON (AFUCYL) y los Sindicatos CCOO DEL HÁBITAT DE CASTILLA Y LEÓN y UGT.

Artículo 2.– Ámbito de Aplicación Territorial.

El presente convenio establece las normas mínimas por las que han de regirse las relaciones de trabajo entre los propietarios de fincas urbanas y el personal que presta servicio en las mismas, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

Artículo 3. – Ámbito de Aplicación Funcional.

Están obligados al cumplimiento de este convenio:

a) Como empresas o empleadores: Los propietarios de fincas urbanas, ya sean individualmente o se constituyan en comunidad de propietarios, cooperativas, asociaciones y/o entidades de conservación.

b) Como trabajadores/as: Los/as empleados/as de fincas urbanas, entendiéndose por tales aquellos que bajo la directa dependencia de los propietarios de fincas urbanas o representantes legales de los mismos, tienen encomendada la vigilancia, cuidado y limpieza de ellas, así como cualquiera de los servicios comunes existentes.

Afectará a las personas trabajadoras que presten servicios en fincas urbanas cualquiera que sea el uso y el régimen legal por el que se fijan, esto es, propiedad horizontal (comunidades de propietarios, cooperativas) o propiedad vertical (propietario individual) y la forma y el destino de las mismas, esto es, viviendas, urbanizaciones, oficinas, locales comerciales, garajes y complejos industriales

Artículo 4. – Exclusiones.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

a) El personal de oficios varios que realice labor de conservación o reparación de fincas urbanas por cuenta y bajo la dependencia de los propietarios de la misma, tales como carpintería, calefacción, albañilería, fontanería, jardinería y demás oficios y actividades, los cuales estarán sometidos a los convenios correspondientes a su actividad.

b) El personal dedicado a la vigilancia, conservación y limpieza de fincas urbanas ocupadas totalmente por una Institución, Corporación o entidades análogas o por una empresa para desarrollar en ellas sus actividades propias, se regirán por las normas laborales específicas concernientes a cada una de tales actividades.

Artículo 5. – Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria estará integrada por dos representantes de la parte empresarial y dos representantes de las personas trabajadoras, entre los cuales se elegirá un/a presidente y un/a secretario/a. Los representantes de las personas trabajadoras serán designados entre las organizaciones sindicales firmantes del convenio colectivo, proporcionalmente a su representatividad en la comisión negociadora.

La Comisión Paritaria se reunirá al menos trimestralmente y en todo caso dentro de las 72 horas siguientes a su convocatoria. A estas reuniones las partes podrán acudir asistidas por sus asesores/as.

Esta Comisión actuará como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos colectivos que, dentro de sus competencias, le sean planteadas.

Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente cuestión y/o conflicto por parte de la persona interesada o interesadas, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de siete días. Transcurrido dicho plazo sin alcanzar una solución, las partes podrán adoptar las medidas legales que consideren oportunas para la salvaguarda de sus intereses.

Funciones y competencias de la Comisión Paritaria:

- a) Interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo.
- b) En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria, tendrá carácter previo al planteamiento formal en el sistema extrajudicial de conflictos de Castilla y León, y posterior acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.
- c) Intervención para resolver los desacuerdos en el periodo de consulta de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo.
- d) Recepción de la comunicación que deberán realizar las empresas que pretendan inaplicar el convenio colectivo, dicha comunicación, recogerá las materias que se pretenden no aplicar y las causas que le han llevado a tomar esa iniciativa.
- e) Recepción de los acuerdos sobre inaplicación del presente convenio, para conocimiento de la Comisión Paritaria y, en su caso, llevar a cabo las actuaciones correspondientes para la impugnación de los mismos cuando las partes lo estimen procedente.
- f) Recepción de la comunicación de iniciativa de promoción de un nuevo convenio de empresa.
- g) Intervención para solventar desacuerdos en el periodo de consulta de movilidad geográfica (40 ET), transmisión de empresas (44.9 ET), suspensión y reducción de jornada (47 ET), despido colectivo (51 ET).

- h) Cualesquiera otras actividades que tengan una mejor aplicación e interpretación del convenio.
- i) Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán a los procedimientos de conciliación-mediación regulados en el sistema no judicial de solución de conflictos de Castilla y León (SERLA) y, en su caso, a un arbitraje vinculante.
- j) En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

Artículo 6.– Condiciones más Beneficiosas.

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenida en el presente convenio estimadas en su conjunto, para el caso de las económicas en cómputo anual, tendrán la consideración de mínimas. Se exceptúan las posibles cantidades que a cuenta de este Convenio se viniesen abonando. En todo caso las condiciones que estén pactadas y supongan mejoras sobre las acordadas en este Convenio y no afectadas por el mismo, se mantendrán en su totalidad.

Artículo 7.– Vigencia, Duración.

Las normas de este convenio entrarán en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE CASTILLA Y LEÓN (B. O. C. y L.).

La vigencia del convenio se establece por un período de cuatro años, es decir, del 1 de Enero de 2022 al 31 de Diciembre de 2025.

Artículo 8.– Denuncia, Revisión y Prórroga.

Se considerará automáticamente denunciado, un mes antes de la finalización de su vigencia, lo que se pacta a todos los efectos previstos en el artículo 85.2.d del R. D. Legislativo 1/95 de 24 de Marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante se prorrogará anualmente en sus propios términos hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio, incrementándose durante dichos periodos los salarios en la cuantía del IPC previsto por el gobierno y con revisión al IPC real, al vencimiento de convenio y/o de cualquiera de sus prorrogas.

CAPÍTULO II

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 9.– Organización del Trabajo.

Corresponde a la propiedad del inmueble la facultad de organizar el trabajo, con sujeción a la normativa de aplicación y al presente convenio.

Las instrucciones sobre el mismo serán dadas única y exclusivamente por el propietario del inmueble o sus representantes legales como son el presidente/a, vicepresidente/a, secretario/a o el administrador/a de la comunidad, cooperativa o complejo industrial, así como por las personas en quien aquellos pudieren delegar, previa comunicación al trabajador/a.

CAPÍTULO III

CLASIFICACIÓN Y FUNCIONES DEL PERSONAL

SECCIÓN PRIMERA

Clasificación funcional

Artículo 10.– Clasificación Profesional:

Porteros/as.

Conserjes.

Limpiadores/as.

Artículo 11.– Definición de las Categorías Profesionales.

Portero/a. Se entiende incluida en la categoría de portero/a a la persona mayor de edad civil que, teniendo casa-habitación en el inmueble, propiedad de la empresa en el que presta sus servicios realiza los cometidos señalados en el mismo, en virtud del contrato de trabajo. Para el cumplimiento de su cometido laboral, se entenderá que el puesto de trabajo será tanto la portería, mostrador, escaleras, sótanos, etcétera, como desarrollando las funciones que son propias de su labor.

Conserje. Se entiende por conserje a la persona mayor de edad civil, quien sin tener casa-habitación propiedad de la empresa en el inmueble en el que presta sus servicios, realiza los cometidos señalados en la misma en virtud del contrato de trabajo.

Para el cumplimiento de su cometido laboral, se entenderá que el puesto de trabajo será tanto en la conserjería, mostrador, etcétera, como desarrollando las funciones que son propias de su labor.

Limpiadores/as. Se entiende por limpiador/a a la persona mayor de edad civil que realiza única y exclusivamente las labores de limpieza en los elementos comunes en virtud del contrato de trabajo.

SECCIÓN SEGUNDA

Clasificación del personal por razón de permanencia en la empresa

Artículo 12. –Permanencia en el servicio.

Por razón de permanencia en el servicio, estos/as trabajadores/as se clasifican en contratados a jornada completa y contratados a tiempo parcial.

Artículo 13.– Jornada a tiempo completo.

Es personal contratado a jornada completa, el vinculado con el empresario en virtud del contrato de trabajo celebrado por tiempo indefinido o temporal con jornada laboral de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

Artículo 14.– Jornada a tiempo Parcial.

Tendrá la consideración de contratado a tiempo parcial la persona trabajadora que cubre parte de la jornada laboral de 40 horas semanales de trabajo efectivo.

SECCIÓN TERCERA

Funciones

Artículo 15.– Funciones.

Son obligaciones específicas de las personas trabajadoras clasificadas como porteros/as y conserjes:

1.– La limpieza, conservación y cuidado del portal, portería, escaleras, pasillos, patios, sótanos y demás dependencias que tengan acceso por elemento común, así como de los aparatos eléctricos o de otros destinos que en ella se encuentren instalados, sin que se les exijan las actuaciones propias del personal especializado en el tipo de aparato o elemento que requiera atención.

Los trabajos de limpieza deberán realizarse con preferencia en las primeras horas del día 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 de los que en él habitan.

3. – Tendrá a su cargo la puntual apertura y cierre del portal, así como el encendido y apagado de las luces de los elementos comunes; se hará cargo de la correspondencia o avisos que reciba para los ocupantes del inmueble y para la propiedad o administración de la finca, haciéndolo llegar a manos del destinatario con mayor diligencia, siempre que no reciba instrucciones en contrario por escrito de la propiedad.

4 – Tendrá a su cargo la recepción de paquetería, siempre que ésta se produzca dentro de su horario de trabajo, y sin estar obligado/a a su distribución.

5. – Comunicará a la propiedad o representante de la comunidad o cooperativa cualquier intento o realización por parte de los propietarios o inquilinos de situaciones que puedan suponer molestias para los demás o que den lugar a subarriendos u ocupaciones clandestinas o traspasos fraudulentos. Así mismo, comunicará cualquier obra que se realice en las viviendas o locales y que haya llegado a su conocimiento.

6. – Se ocupará del encendido, apagado y vigilancia de los servicios de calefacción y agua caliente central, salvo que la propiedad los tenga contratados con un tercero; de la centralita telefónica, si no hubiera telefonista, y de los ascensores y montacargas y equipos de grabación que existan en la finca, así como de cuantos motores se utilicen para los servicios comunes. Pondrán urgentemente en conocimiento de la propiedad o administración y de la casa conservadora cuantas anomalías o averías observen en

el funcionamiento de los correspondientes aparatos, suspendiendo el servicio afectado bajo su responsabilidad, si pudiere haber peligro en su utilización.

7.– Vigilará y cuidará de los cuartos de contadores y motores y de las entradas de energía eléctrica, así como de la conducción general de agua, bajantes y sumideros receptores de aguas pluviales en las terrazas, azoteas, patios, etcétera, de acceso por servicios comunales y que no entrañen peligrosidad. En caso de nevada, cumplimentará los usos y costumbres del lugar y cuanto dispongan las ordenanzas municipales de la localidad.

8.– Tendrá la obligación del traslado de los cubos colectivos de basura en estado de llenos del inmueble hasta el lugar destinado por las ordenanzas municipales para su retirada por sus servicios. La recogida de bolsas o recipientes en cada piso será obligatoria si se pacta con la Comunidad, devengándose a tal efecto el oportuno complemento específico por estos trabajos efectivos.

Las/os empleadas/os de fincas urbanas deberán de ser provistos por la propiedad de los útiles de limpieza y herramientas precisos para el cuidado y conservación de los servicios a ellos encomendados.

Artículo 16.– Ropa de Trabajo.

La propiedad podrá decidir sobre uniformar o no al empleado/a de la finca urbana, siendo a cargo de la misma, de tal forma que se disponga de dos prendas, para que siempre se tenga una de repuesto.

Las prendas serán repuestas en el momento de su deterioro y en ningún caso podrán transcurrir más de 2 años, sin ser repuestas

Para la realización de los servicios de la actividad de limpieza y mantenimiento, se facilitarán a las/os trabajadores/as dos batas o buzos o dos juegos de chaquetillas, pantalón y el calzado adecuado, así como calzado especial por sus condiciones de riesgo para el desempeño de sus tareas y guantes adecuados a las funciones a realizar.

Cada año se entregará un anorak o prenda de abrigo o chaleco a las personas trabajadoras que lo requieran. El resto de prendas de trabajo descritas en el apartado anterior se sustituirán en el momento de su deterioro, garantizando que siempre se tenga una de repuesto.

En caso de usar ropa específica de verano, está se entregará en el mes de MAYO, y si la hubiere para el invierno, se entregará en el mes de SEPTIEMBRE.

CAPÍTULO IV

CONTRATOS, PERIODOS DE PRUEBA, SUPRESIÓN DEL SERVICIO, EXTINCIÓN DEL CONTRATO

CONTRATOS

Artículo 17.– Contratación.

El contrato de trabajo del personal afectado por el presente convenio deberá efectuarse por escrito, debiendo obrar un ejemplar en poder de cada una de las partes contratantes, y otra en el Servicio Público de Empleo de Castilla y León (ECYL).

Artículo 18.– Periodo de Prueba.

El periodo de prueba máximo será de 1 mes, en el que el empleado/a de finca urbana tendrá los derechos y obligaciones derivados del puesto de trabajo que desempeñe, excepto los derivados del disfrute de casa-habitación en el caso de los porteros y de los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes en el transcurso de la misma.

Artículo 19.– Extinción del Contrato de Trabajo.

Quedará rescindido el contrato de trabajo, en los casos siguientes:

1. – Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

2. – Por mutuo acuerdo entre las partes.

3. – Por renuncia del trabajador/a, debiendo mediar un preaviso mínimo de quince días naturales. El incumplimiento por parte del trabajador/a de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe de un día por cada día de retraso del preaviso. En los contratos temporales de duración mayor de 12 meses la Empresa quedará obligada al mismo preaviso con derecho del trabajador/a a un día de salario por cada día de retraso.

4. – Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta.

5. – Por jubilación del trabajador/a, debiendo mediar un preaviso por escrito de treinta días naturales.

6. – Por despido del trabajador/a.

CAPÍTULO V**JORNADAS, DESCANSOS, VACACIONES, LICENCIAS,
PERMISOS y SUSTITUCIONES***Artículo 20.– Jornada.*

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, no pudiendo exceder ésta de 8 horas diarias. Esta jornada se corresponde, en cómputo anual, con 1816 horas anuales.

Cuando la jornada continuada exceda de 6 horas, se tendrá derecho a 30 minutos de bocadillo, los cuales serán computados como tiempo de trabajo efectivo.

Tendrán consideración de festivos y no recuperables al menos dos tardes de las fiestas mayores existentes en cada localidad.

En los días de Nochebuena y Nochevieja sólo se trabajará la jornada de mañana, computándose por cada una de estas tardes cuatro horas de trabajo efectivo.

Artículo 21.– Descansos.

El descanso semanal será de 48 horas ininterrumpidas que incluirá el sábado y el domingo, con independencia de los festivos establecidos por la norma laboral vigente.

Artículo 22.– Prolongación de jornada.

Si por necesidades del servicio se tuviera que prolongar la jornada de trabajo establecida en el articulado de este capítulo, la compensación por tal prolongación se realizará de acuerdo a los siguientes criterios:

A) En los días laborales, comprendidos entre el lunes y el viernes, cada hora que se realice será incrementada en un 75% con respecto al valor de la hora ordinaria

B) En sábados, domingos y/o festivos, cada hora será incrementada en un 100% con respecto al valor de la hora ordinaria.

La fórmula de cálculo de las horas de prolongación de jornada para todas las categorías con jornada de cuarenta horas semanales será la siguiente:

$$S B T \times 1,2 + P G E X : 1.816 \text{ horas/año} = P H. + (75\% \text{ ó } 100\%) \text{ según el caso}$$

En donde:

S B T = Salario inicial más incrementos, complementos salariales y antigüedad.

P G E X = Importe de las dos pagas extraordinarias anuales.

P H = Precio hora ordinaria.

En los casos de contratos a tiempo parcial las horas/ año irán con relación a su jornada laboral efectiva.

En las circunstancias que la realización de horas de prolongación de jornada por causas excepcionales supusieran un desplazamiento del empleado/a a la finca, se abonarán un mínimo de tres horas.

VACACIONES*Artículo 23.– Vacaciones.*

Los/as empleados/as de fincas urbanas tendrán unas vacaciones de treinta y un días naturales retribuidos no sustituibles por compensación económica.

El período de vacaciones estará comprendido entre los meses de Julio a Septiembre ambos inclusive, salvo acuerdo en contrario de las partes.

La retribución de las vacaciones será de una mensualidad total ordinaria, excluido el plus de transporte y basuras.

En ningún caso, las vacaciones podrán comenzar en festivo, domingo o día de descanso, salvo que se pactase un mes completo de vacaciones.

Se interrumpe el disfrute de las vacaciones si el trabajador cayera en situación de incapacidad temporal durante su disfrute, desde dicho momento y mientras dura la I.T.,

así como no comenzará el cómputo de vacaciones si en el momento de iniciar las mismas el trabajador se encontrara en situación de Incapacidad Temporal, pudiéndolas disfrutar una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se han originado.

En el supuesto de que la I.T. derive del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la de disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

De no existir acuerdo, la propiedad determinaría un período de quince días dentro del año natural y el trabajador/a el otro periodo.

El período de disfrute de vacaciones será comunicado con una antelación mínima de dos meses.

Este período de vacaciones se computará por un año natural.

Todo trabajador/a con menos de un año al servicio de la empresa disfrutará la parte proporcional de vacaciones en relación con la fecha de ingreso y el 31 de diciembre. En estos casos no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo primero en cuanto al disfrute preferente en verano, así como la comunicación previa de dos meses, debiendo comunicar la propiedad con quince días de antelación la fecha de su disfrute.

LICENCIAS, PERMISOS y CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR

Artículo 24.– Permisos Retribuidos.

Los/as empleados/as de fincas urbanas previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

1.– Dos días de permiso al año retribuido, con previo aviso del trabajador/a a la empresa de 3 días de antelación, salvo en los casos de perentoria necesidad.

2.– Un día en caso de matrimonio, bautizo o comunión de hijos/as

3.– El tiempo necesario para acudir al medico de cabecera y especialista, tanto para su propia necesidad, como para acompañar a familiares hasta de primer grado y de hasta segundo grado, en el caso, que no se puedan valer por sí mismos.

4.– El tiempo necesario para realizar exámenes oficiales, así como para la obtención del carnet de conducir.

5.– Tres días laborables, en caso de fallecimiento de cónyuge, hijos/as, padre y madre y hermanos/as de uno y otro cónyuge.

6.– Dos días laborales por nacimiento de hijo/a o por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta 2º grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el/la trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, fuera de la provincia, el plazo será de cuatro días laborables.

En los casos de hospitalización, el personal podrá disfrutar de los días que le correspondan de manera discontinua, mientras dure esta situación y hasta 8 días después del alta hospitalaria, previo aviso y justificación.

7.– Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad

8- Quince días en caso matrimonio, comenzándose a disfrutar a partir del primer día hábil desde la fecha del mismo o si el trabajador/a lo solicita se podrá disfrutar con 7 días de antelación.

9.– Un día por traslado del domicilio habitual.

10.– Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la Empresa pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador/a por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la Empresa.

11.– Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

A los efectos previstos en este artículo, tendrá la misma equiparación que la figura del cónyuge la persona que hubiera venido conviviendo con el/la trabajador/a de forma permanente en análoga relación de afectividad del cónyuge, así como las parejas de hecho debidamente constituidas.

Asimismo, y para los efectos de lo dispuesto en el presente artículo se incluye dentro del concepto hijo/a, tanto al consanguíneo, como al adoptivo a al acogido con fines adoptivos.

Artículo 24 bis. – Conciliación de la Vida familiar y laboral.

1.– Las personas trabajadoras, tendrán derecho a ausentarse de su puesto de trabajo, con derecho a remuneración, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

2.– Lactancia

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las

personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

A voluntad del trabajador/a podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad, también este derecho podrá disfrutarse acumulándolo en un solo periodo, siempre que sea de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador/a.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

3.– Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad, que no desempeñe 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 aquella.

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres.

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

4.– Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial, o administrativa.

También tendrán derecho a la citada excedencia, los/as trabajadores/as para atender el 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 si mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En ambos casos el periodo de excedencia será computable a efectos de antigüedad y el trabajador/a tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación, así como la reserva del puesto de trabajo.

Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el [artículo 68](#) del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o 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 biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo 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 el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan

este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T., la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada.

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

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

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 parto 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.

En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo 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 periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato.

CAPÍTULO VI

RETRIBUCIONES

Disposiciones generales

Artículo 25.– Retribuciones.

La retribución de los/as empleados/as de fincas urbanas estará constituida por el salario base inicial, los incrementos de éste, así como los complementos salariales.

Artículo 26.– Recibo Oficial.

La propiedad está obligada a entregar a estos empleados/as recibo oficial de pago de salarios, en el que constarán todos los conceptos, incluido lo referido al complemento en especie y los datos reglamentarios, de acuerdo con el modelo que se anexa en este convenio, o similar de forma tal para que en su recibo consten todos los conceptos en los que se distribuye su salario y descuentos.

Las Empresas quedarán obligadas a presentar al momento del cese del trabajador/a propuesta de finiquito, que deberá ser entregada previamente a la firma del mismo.

RETRIBUCIONES

Artículo 27.– Salarios y revisión.

El incremento salarial para el año 2022 será el 3% en todos los conceptos económicos del Convenio, aplicable con efectos desde el 1 de enero de 2022.

El incremento salarial para el año 2023 será el IPC real del año 2022, siempre que opere en positivo, aplicable en todos los conceptos económicos del Convenio.

El incremento salarial para el año 2024 será el IPC real del año 2023, siempre que opere en positivo, aplicable en todos los conceptos económicos del Convenio.

El incremento salarial para el año 2025 será el IPC real del año 2024, siempre que opere en positivo, aplicable en todos los conceptos económicos del Convenio.

Una vez publicado el IPC real de cada uno de los años, la Comisión Negociadora se reunirá al objeto de aprobar y proceder al registro de los salarios y demás conceptos económicos resultantes de aplicar el incremento pactado.

Revisión Salarial

Se establece una revisión salarial para el año 2025 en los siguientes términos:

1. En el caso de que la suma de los IPC publicados por el INE a 31 de diciembre de 2022, 2023, 2024 y 2025, registrara un aumento superior al sumatorio de los

incrementos salariales que operen para los años 2022, 2023, 2024 y 2025, las tablas salariales y el resto de los conceptos económicos, se incrementarán en el exceso sobre la suma de los incrementos salariales indicados, tan pronto se constate dicha circunstancia y se hará con efectos desde el 1 de enero de 2025, consolidando su cuantía a efectos de los sucesivos incrementos salariales.

En el caso de que el IPC real de alguno de los años de vigencia registrara un valor negativo, a los efectos del sumatorio de los IPC indicado en el párrafo anterior, se tomaría el valor 0.

El derecho a dicha revisión salarial alcanza a todo el personal afectado por este convenio durante todo o parte del año, pertenezcan o no a la empresa en la fecha que se produzca la revisión.

Artículo 28.– Salario Base.

El salario base mensual de los/as empleados/as de Fincas Urbanas en todas sus categorías, esto es de Porteros/as, Conserjes y Limpiadores/as será el siguiente:

A) Trabajadores/as a tiempo completo:

Año 2022: 1.142,63. € al mes.

B) Trabajadoras/es a tiempo parcial:

Percibirán de salario base inicial, la proporción a las horas trabajadas, teniendo en cuenta para realizar su cálculo, la jornada de 40 horas semanales.

Artículo 29.– Revisión Salarial.

Operará según lo establecido en el Artº 27 del presente convenio

Artículo 30.– Complementos Salariales para porteros/as y conserjes.

El salario base mínimo aplicable en cada caso, según las categorías y cuantías establecidas en los artículos anteriores, se incrementarán, cuando se den los supuestos que a continuación se exponen, mediante los porcentajes siguientes:

a) **Por número de viviendas** el salario base inicial pactado, se incrementará aplicando el porcentaje que proceda según la siguiente escala:

Hasta 40 viviendas: el 07 por 100

De 41 a 70 viviendas: el 10 por 100

De 71 en adelante: el 13 por 100

Este complemento salarial por el número de viviendas debe ser abonado a todos/as los/as trabajadores/as, computándose igualmente las oficinas y locales como viviendas. La vivienda del portero computará como una vivienda más a efectos de determinar este complemento salarial.

- b) **Cuando el servicio de calefacción central** o aire acondicionado esté al cuidado del empleado/a, el salario base que le correspondiera percibir se incrementará, en un 5 por 100.
- c) **Cuando el servicio de agua caliente** esté al cuidado exclusivo del empleado/a, el salario base mínimo que le correspondiera percibir, se incrementará en un 5 por 100.

Tanto el servicio de calefacción, como el de agua caliente se entenderán existiendo dicho servicio y por encender, apagar y vigilar los mismos. Únicamente percibirán este complemento los empleados/as en cuyo edificio se encuentren las calderas que prestan el servicio.

Artículo 31.– Otros Complementos Salariales para porteros/as y conserjes.

Cuando el empleado/a de finca urbana tuviera a su cargo trabajos especiales, tales como la retirada de las bolsas de basura de las viviendas y locales particulares, el cuidado y limpieza de los jardines anejos a la finca urbana en que preste servicios, la limpieza del garaje particular de la misma o cualquier otro servicio análogo, percibirá, como complemento de puesto de trabajo, una cantidad en la cuantía que se pacte con la propiedad y que se fijará en razón de la clase y extensión de tales servicios que no deben ser inferiores a las siguientes cantidades:

- **Por la retirada de la basura** de las puertas de las viviendas, oficinas o locales que den acceso a la escalera o portal, 5,99 € para 2022 por vivienda, oficina o local por 11 pagas al año y se permite su prorrateo. Este complemento se pagará exclusivamente al empleado/a que realice la función de recogida de basuras.
- **Por la limpieza de garaje** de la finca, percibirá por cada plaza la cantidad de 1,48 € mensuales para 2022.

Las partes podrán pactar la rotación en el servicio de limpieza de garaje, cuando existan varios empleados/as que puedan atender los mismos.

- **Por el cuidado y limpieza de la zona ajardinada**, se aplicará la siguiente escala:

Hasta 300 metros cuadrados: 51,13 € mensuales para 2022.

De 301 a 1.000 metros cuadrados: 100,74 € mensuales para 2022.

Más de 1.000 metros cuadrados: 150,34 € mensuales para 2022.

Tendrán la consideración de jardín, las jardineras y macetas existentes en los elementos comunes de la finca, computando su longitud para la aplicación de la escala anterior.

- **Por el cuidado y limpieza de cada una de las piscinas**,

108,65 € mensuales para 2022 desde el día de la apertura hasta el cierre.

- **Zonas deportivas:** 75,18. € mensuales para 2022 por 12 pagas, siempre que se realicen las tareas de mantenimiento y limpieza de las mismas.

- **Plus de Nocturnidad:** Las horas trabajadas entre las 22:00 y las 6:00 horas, percibirán un plus de nocturnidad, consistente en el incremento del 25% del salario base inicial vigente en cada momento.

Artículo 32.– Complemento Específico para porteros/as y conserjes.

En el supuesto de que exista en el inmueble instalación de calefacción y/o agua caliente central para la que se utilice el carbón como combustible, cuando tal servicio se halle al cuidado del empleado de la finca urbana, percibirá éste, con independencia de los incrementos del salario base previstos en este articulado, y como complemento de puesto de trabajo por la utilización de tal combustible, el valor en metálico de 20 kilogramos de carbón, por cada día en que se realice dicho servicio y por cada una de las calderas en funcionamiento.

La retribución por el encendido de calefacción y/o agua caliente se podrá prorratear su importe anualmente.

Artículo 33.–Complemento en Especie.

Se considerará a todos los efectos salario en especie el uso y permanencia del portero en la vivienda o casa habitación comunitaria vinculada a su puesto de trabajo durante su relación laboral. Por este concepto el empleador tendrá derecho a deducir por este concepto un 9% sobre el salario base inicial. En la nómina deberá incluirse este complemento, tributar y cotizar el mismo y finalmente deducirse en la correspondiente nómina.

Los porteros, en el mismo concepto de complemento en especie, disfrutarán de estas viviendas de los suministros gratuitos de luz y agua, hasta 40 kilovatios mensuales y 300 litros diarios, en el caso de estar centralizada le corresponderán 3 metros cúbicos mensuales de agua caliente respectivamente, siendo de su cuenta lo que exceda de estos límites.

En ningún caso podrá incluirse en tales cifras la luz y el agua que sean utilizados para iluminar puntos de uso común y para efectuar la limpieza de los mismos, por lo que deberán existir contadores separados.

Artículo 34.– Antigüedad.

1.– Los/as empleados/as de fincas urbanas disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por cada cinco años de servicio en la misma empresa, con un máximo de ocho quinquenios.

2.– El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el último salario base inicial percibido por el trabajador/a más los incrementos y complementos salariales, sirviendo dicho módulo no sólo para el cálculo de quinquenios de nuevo vencimiento, sino también para el de los quinquenios ya vencidos.

3.– La cuantía del complemento personal de antigüedad será del 3 por 100 del módulo establecido en el apartado anterior

4.– La fecha inicial del cómputo de la antigüedad será la de ingreso el trabajador/a en la empresa.

5.– El importe de cada quinquenio comenzará a devengarse a partir del día primero del mes en que se cumpla el quinquenio.

GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS*Artículo 35.– Gratificaciones Extraordinarias.*

Como complemento periódico de vencimiento superior al mes, se establecen para estos empleados DOS gratificaciones extraordinarias anuales, equivalentes cada una de ellas a un mes del salario inicial más los incrementos, complementos salariales y antigüedad. No se incluirán en estas gratificaciones los complementos de recogida de basuras ni por piscinas. Deberán abonarse antes del 25 de junio y 15 de diciembre.

El personal que ingrese o cese dentro del año percibirá estas gratificaciones en proporción al tiempo servido, prorrateándose por semestres naturales y dentro de éstos por meses, estimándose las fracciones superiores a quince días como mes completo.

Períodos de devengo de las pagas extraordinarias:

- Paga de junio: del 1 de enero al 30 de junio.
- Paga de diciembre: del 1 de julio al 30 de diciembre.

PERCEPCIONES EXTRASALARIALES y MEJORAS SOCIALES*Artículo 36.– Plus de Transporte.*

Los/as trabajadores/as de fincas urbanas con la categoría de Conserje y Limpiador/a tendrán derecho a un complemento de un Plus de Transporte de 73,58 € al mes para 2022. Dicha cantidad se abonará independientemente de la jornada laboral que se realice.

Artículo 37.– Vivienda.

La vivienda de los porteros/as con y sin jornada completa ha de reunir las necesarias condiciones de higiene y decoro, quedando vinculada a sus funciones. Cesará en su disfrute y habrá de desalojarla en el plazo de sesenta días naturales contados a partir de aquél en que se extinga el contrato de trabajo, pudiéndose ampliar de mutua acuerdo entre empresa y trabajador/a. Tendrá el carácter de residencia habitual del portero/a, sin que pueda utilizarse para reuniones de la comunidad u otros fines distintos de aquel.

Artículo 38.– Teléfono.

Asimismo, tanto porteros como conserjes, tendrán derecho a percibir por la utilización de teléfono propio, en interés de la comunidad, la cantidad de 13,38 € mensuales para el año 2022, salvo establecimiento de otro sistema que pudieran pactar las partes. Dicho importe se incluirá en la nómina y se abonará en los meses efectivamente trabajados.

Artículo 39.– Accidente de Trabajo.

En caso de muerte, incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo, se indemnizará al trabajador o trabajadora con una mensualidad, a los herederos o al afectado/a, respectivamente.

CAPÍTULO VII**OTRAS PERCEPCIONES***Artículo 40.– Incapacidad Temporal.*

En caso de Incapacidad Temporal derivada de accidente laboral la empresa abonará desde el primer día, al trabajador/a un suplemento en metálico hasta completar el importe íntegro de la retribución total mensual, por un periodo no superior a 18 meses.

Si la Incapacidad Temporal deriva de enfermedad común o accidente no laboral que requiera hospitalización percibirá un complemento salarial hasta completar el 100% de la retribución mensual. En los demás casos dicho 100% se abonará únicamente a partir del día 8 de la Incapacidad Temporal.

Si un trabajador/a de Fincas Urbanas se encontrase en situación de I.T., tendrá derecho al disfrute de la vivienda, además de la reserva de su puesto de trabajo hasta que se dicte resolución definitiva por parte de la autoridad administrativa o judicial, en la que se declare la incapacidad permanente absoluta, total o parcial.

Artículo 41.– Jubilación.

Al producirse la baja de un/a trabajador/a, a partir de los 61 años y hasta la edad ordinaria de jubilación, siempre que ostenten una antigüedad mínima de 15 años con la empleadora, tendrán derecho a disfrutar de vacaciones retribuidas, si la baja se produjera:

Entre 61 y 64 año 2 meses de vacaciones

A los 65 años o edad ordinaria de jubilación; 1 mes de vacaciones

El disfrute de estas vacaciones se hará efectivo con la correspondiente antelación a su cese, debiendo comunicar la/el trabajador/a fehacientemente su decisión.

JUBILACIÓN ANTICIPADA PARCIAL

Al amparo del artículo 4.1 de la Ley 40/2007 de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social y del artículo 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, se reconoce a los trabajadores y trabajadoras el derecho subjetivo de solicitar de la empresa la jubilación parcial y la reducción de jornada dentro de los porcentajes máximos y mínimos establecidos en la normativa vigente, cuando se reúnan los requisitos legalmente establecidos.

CAPÍTULO VIII**FORMACIÓN***Artículo 42.– Formación.*

Las partes firmantes de este convenio asumen el contenido íntegro de los Acuerdos de Formación continua, declarando que el mismo podrá desarrollar sus efectos en el ámbito funcional. Así como las que puedan realizar. Las empresas informarán y facilitarán a sus trabajadores/as la formación necesaria, no pudiendo ser exigida fuera de la jornada laboral.

Si la persona trabajadora acudiera de forma voluntaria fuera de su jornada laboral a cursos de formación promovidos por la empresa o en los que esta participe, se le compensará con un descanso equivalente al 50% del tiempo dedicado, una vez acreditada su asistencia, tal compensación podrá ser sustituida por una indemnización económica, previo acuerdo entre las partes.

Las empresas quedan obligadas a facilitar al personal, antes de que empiece a desempeñar cualquier puesto de trabajo, información y formación acerca de los riesgos que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos.

CAPÍTULO IX

SEGURIDAD y SALUD

Artículo.– 43.– Reconocimiento Médico.

Las empresas facilitarán la realización de reconocimientos médicos, siendo el resultado del mismo totalmente confidencial.

Artículo.– 44.– Seguridad y Salud.

Se observarán las normas sobre seguridad y salud en el trabajo contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y demás disposiciones de desarrollo que la complementen, así como las que pudieran promulgarse en sustitución de estas.

Las partes firmantes del presente convenio suscriben íntegra y expresamente el ACUERDO INTERPROFESIONAL SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, firmado por las Organizaciones empresariales y sindicales más representativas de Castilla y León.

Las empresas no podrán rehusar la realización de las visitas de los equipos técnicos, siempre que éstas se ajusten al procedimiento y cumplan los requisitos establecidos en el ACUERDO INTERPROFESIONAL SOBRE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

La exposición a las Condiciones Ambientales de los lugares de trabajo no deberá suponer un riesgo para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as. A tal fin, dichas condiciones ambientales deberán ajustarse a la legislación vigente.

A este fin, se creará una comisión sectorial de seguridad y salud laboral a fin de dirimir aquellas cuestiones relativas a la seguridad e higiene que puedan suscitarse con motivo de las actividades desarrolladas en los puestos de trabajo, y para el control de la realización de la evaluación de riesgos de las comunidades de propietarios.

Todas las empresas del sector tendrán realizada, documentada y actualizada la evaluación de Riesgos Laborales, el Plan de Prevención en su caso y haber adoptado una forma de servicio de prevención.

Artículo 45. – Comisión Sectorial de Seguridad y Salud Laboral.

Se crea una comisión sectorial de seguridad y salud laboral que tendrá como misión prioritaria el estudio de las consecuencias que a nivel sectorial supone la aplicación de la

normativa sobre la prevención de riesgos laborales, así como, en general, el análisis de los riesgos laborales que afecten a las diferentes actividades y las medidas de prevención de los mismos. La Comisión podrá, además, proponer los planes de prevención del sector, determinar la formación que haya de ser requerida en esta materia, establecer el cuadro y la naturaleza de las denominadas revisiones médicas específicas.

La Comisión, que estará integrada por seis miembros, deberá constituirse en el plazo máximo de tres meses a contar desde la firma del convenio y formarán parte de la misma, con carácter paritario, las organizaciones firmantes, a razón de tres miembros por la representación sindical y otros tres por la parte empresarial. En la comisión podrá integrarse, con voz pero sin voto, dos asesores por cada una de las representaciones.

En la reunión de constitución de la Comisión deberá establecerse el calendario de reuniones, así como el procedimiento por el que ha de regularse su funcionamiento. Estas reglas deberán recoger lo relativo al régimen de las sesiones, los plazos para la elaboración de trabajos, estudios o propuestas, así como lo referente al sistema de adopción de acuerdos que requerirán, en todo caso y al menos, el acuerdo de la mitad más uno de los miembros de cada una de las dos representaciones integrantes de la Comisión. Los acuerdos que se adopten en el seno de la Comisión tendrán el mismo valor que lo acordado en convenio colectivo.

CAPÍTULO X

ACOSO MORAL Y SEXUAL

Artículo 46.– Acoso Moral y Sexual.

Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador/ra, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral.

El acoso sexual en el trabajo es toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por el trabajador/a que sabe o debe saber que es ofensiva y no deseada para la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

Todos los trabajadores y trabajadoras serán tratados con la dignidad que corresponde a la persona y sin discriminación por razón de sexo, no permitiéndose el acoso sexual ni las ofensas basadas en el sexo, tanto físicas como verbales.

En cualquier caso, tales situaciones se tratarán con la máxima discreción y confidencialidad.

En la línea con la Recomendación de la Comunidad Europea 92 (131), relativa a la protección y a la dignidad del hombre y la mujer en el trabajo, la empresa se compromete a garantizar un ambiente laboral exento de acoso sexual, siendo su obligación prevenir estas situaciones y sancionarlas cuando sucedan.

Art. 47 – Principio de NO discriminación e igualdad de trato.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, creencias, cultura, discapacidad o enfermedad y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

La representación sindical tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Los sistemas de selección, contratación, promoción y formación por acceder a un puesto de trabajo vacante o de nueva creación deben seguir pruebas y criterios objetivos con relación a los requerimientos del puesto de trabajo, de forma que en los perfiles exigidos no influya el país ni la cultura de procedencia de la persona.

CAPÍTULO XI

DERECHOS SINDICALES

Artículo 48.– Derechos Sindicales.

Dada la especificidad del sector, al ser la mayoría de empresas de un solo trabajador/a, aquellos/as que sean designados por las organizaciones sindicales para formar parte de la negociación y, en su caso, de la comisión paritaria, gozarán del derecho de permiso retribuido para el cumplimiento de sus funciones.

CAPÍTULO XII

FALTAS y SANCIONES

Artículo 49.– Faltas y Sanciones.

FALTAS: Corresponde a la propiedad del inmueble, presidente de la comunidad de propietarios, cooperativa, el sancionar, en su caso, las acciones u omisiones realizadas por los empleados/as de fincas urbanas en el ejercicio de sus funciones.

Las faltas se clasificarán:

- A. Leves
- B. Graves
- C. Muy graves

Prescribiendo en su caso a los 10, 20, y 60 días respectivamente, contados a partir de su comisión o en su defecto desde la fecha en que se haya tenido conocimiento de los hechos.

A.– Faltas leves

Se considerarán faltas leves aquellas que produzcan perturbación ligera en los servicios a cargo del trabajador/ra y las quejas reiteradas de los vecinos ocupantes de la casa, titulares del contrato de arrendamiento, copropietarios, etc., ya sea vivienda o local de negocio.

B.– Faltas graves

1.– La falta de aseo, tanto en su persona como en las dependencias a su cargo.

2.– La desobediencia, indisciplina o negligencia inexcusable en el trabajo.

3.– La falta de respeto de palabra u obra al propietario, presidente de la comunidad o cooperativa, administrador, inquilinos, copropietarios del edificio y personal de las familias que con ellos convivan.

4.– La ruptura de la reserva obligada en relación al buen nombre de la finca y de sus habitantes.

5.– La reiteración de faltas leves.

C.– Faltas muy graves

1.– El abandono notorio de la vigilancia del edificio, elementos comunes y demás deberes a su cargo.

2.– La reincidencia en la comisión de faltas graves.

3.– Los malos tratos de palabra u obra al propietario, presidente de la comunidad cooperativa, administrador o moradores del edificio o sus familiares con los que convivan, así como sus empleados/as.

4.– El fraude, robo, o hurto, o la retención indebida de los objetos entregados a su custodia.

5.– Cualquier otra falta grave contra la moral, la propiedad o las personas.

SANCIONES: Las sanciones que procede imponer serán las siguientes:

–Por faltas leves: amonestación verbal o escrita.

–Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 7 a 15 días.

–Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días o despido.

Procedimiento sancionador.

PRIMERO: contra las sanciones que, le sean impuestas al empleado/a de fincas urbanas, éste tiene el derecho a recurrirlas ante los Juzgados de lo Social previa la conciliación obligatoria ante la Oficina de Trabajo de la junta de Castilla y León.

SEGUNDO: las sanciones por suspensión de empleo y sueldo se impondrán con reserva del período de cumplimiento de las mismas y, en el supuesto de ser recurridas por el trabajador/ra ante los Juzgados de lo Social no se cumplirán hasta que éstos dicten sentencia y de acuerdo con los términos de la misma.

CAPÍTULO XIII**NORMATIVA DE APLICACIÓN***Artículo 50.– Normativa Complementaria.*

En lo no previsto en el presente Convenio Colectivo se estará a lo dispuesto en la Ley del Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo.

Artículo 51.– Inaplicación de las condiciones de trabajo.

La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el Art. 82.3 ET y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia del presente convenio colectivo.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien la comunicará a la Representación Legal de los Trabajadores así como a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo; en los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, la comunicación será a las Organizaciones sindicales más representativas. Tras un periodo de consultas mínimo de quince días, la Representación de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores, o en su caso, las Organizaciones Sindicales más representativas adoptarán la resolución que proceda.

En caso de finalizar el periodo de consultas con acuerdo, éste deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo y a la autoridad laboral. El acuerdo determinará con exactitud las medidas adoptadas y su duración.

En caso de desacuerdo, la discrepancia se someterá a la comisión paritaria del Convenio Colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee, dicha comisión dispondrá de un plazo máximo de 7 días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada. En caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de mediación ante el SERLA, incluido el compromiso de acudir voluntariamente a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

DISPOSICIÓN ADICIONAL**CLÁUSULA DE GARANTÍA**

La aplicación de este convenio no supondrá en ningún caso una disminución de sus retribuciones o ingresos brutos al personal que se vea afectado por el mismo, por lo que verán respetadas sus condiciones salariales más beneficiosas que las recogidas en el presente convenio.

El personal que viniera percibiendo una retribución superior a la establecida en este convenio, verán destinada dicha diferencia a su favor a un complemento denominado «transformación convenio» abonable en 14 pagas, que no será absorbible ni compensable y que se verá incrementado en idénticos porcentajes (%) que la subida del convenio.



El personal que preste sus servicios en Burgos y su provincia que viniera percibiendo una retribución superior a la establecida en este convenio, a fecha 31 de diciembre de 2006, verán destinada dicha diferencia a su favor a un complemento denominado «transformación convenio» abonable en 14 pagas, que no será absorbible ni compensable y que se verá incrementado en idénticos porcentajes (%) que la subida del convenio.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

El personal que tuviese reconocido un sistema de retribución de antigüedad diferente al establecido en este convenio, verá consolidado en el importe que estuviesen percibiendo a fecha 31 de diciembre de 2007, adicionándose a ello el porcentaje devengado desde que se cumplió el último trienio hasta la indicada fecha del 31 de diciembre de 2007. Dicha cuantía se reflejará en la nómina del personal como plus de antigüedad consolidada que, no será absorbible ni compensable y se incrementará en el mismo porcentaje que la subida del convenio.