

Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo

Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo

Anuncio de la Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo sobre renovación de la extensión del convenio colectivo del sector de Fincas Urbanas de la Comunidad de Cataluña a la provincia de Valencia (Código: 46100035062014).

#### ANUNCIO

Vista cuanta documentación obra en el expediente de referencia, instruido el procedimiento y cumplidas las normas legales y reglamentarias que se citan y demás de general aplicación, se dicta la presente resolución de conformidad con los siguientes

#### ANTECEDENTES

PRIMERO. Mediante resolución de 15 de marzo de 2011, del entonces Director Territorial de Empleo y Trabajo de la provincia de Valencia, se declaró la procedencia de extender el IV Convenio colectivo del Sector de Fincas Urbanas de Cataluña al Sector de Fincas Urbanas de la provincia de Valencia, pertenecientes a la categoría de porteros y conserjes, que no estuvieren ya afectados por otro convenio, surtiendo efectos en el nuevo ámbito desde el día 1 de julio de 2010 hasta el término de la vigencia inicial o prorrogada del citado Convenio.

SEGUNDO.- En fecha de 8 de agosto de 2014, tuvo entrada en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, adscrito a esta Dirección Territorial, **la solicitud formulada por el Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Industria, Comercio y Servicios-Intersindical Valenciana (STICS-IV)**, sobre la renovación de la extensión del convenio colectivo de referencia, por apreciar que no se habían modificado las circunstancias que dieron lugar a la extensión inicial del mismo. Concretamente, se solicitaba la renovación de la extensión al V Convenio Colectivo de Trabajo para los Empleados de Fincas Urbanas de Cataluña, publicado en el DOGC nº 6651, de fecha 26 de junio de 2014, al Sector de Empleados de Fincas Urbanas de la provincia de Valencia, pertenecientes a la categoría de porteros y conserjes, y se acompañaban a dicha solicitud las argumentaciones y acreditaciones correspondientes.

TERCERO. Durante la instrucción del procedimiento esta Dirección Territorial ha seguido las formalidades previstas en los artículos 4 a 7, en relación con lo dispuesto en el artículo 10, del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el Procedimiento de Extensión de Convenios Colectivos, en desarrollo del artículo 92.2º del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (en adelante TRLET). En ese sentido, se cumplimentó el trámite de información pública, sin que se produjese alegación alguna, y se cursaron solicitudes de informe a las siguientes organizaciones sindicales y asociaciones empresariales:

- Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC.OO)
- Confederación Sindical Unión General de Trabajadores de España (UGT)
- Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CC.OO.-PV)
- Central Sindical de la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV)
- Confederación Empresarial Valenciana (CEV) y Confederación Empresarial de la Pequeña y Mediana Empresa Valenciana (CEPYMEV).
- Confederación de Organizaciones Empresariales de la Comunidad Valenciana (CIERVAL).

Tras el vencimiento del plazo concedido al efecto, únicamente evacuó informe la Confederación Empresarial Valenciana, oponiéndose a la extensión solicitada por entender que existía una organización empresarial legitimada para negociar conforme a los requisitos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, a saber, la Asociación de Fincas Urbanas y/o Comunidades de Propietarios de la Provincia de Valencia.

Consultados los antecedentes obrantes en la Oficina Pública de Depósito de Estatutos y Actas de Elecciones de esta Dirección Territorial, consta el depósito de la documentación relativa a la constitución de la Asociación de Fincas Urbanas y/o Comunidades de Propietarios de la Provincia de Valencia, llevado a cabo el 4 de abril de 2013 con número de depósito 46/1.454, tal y como se hizo constar mediante informe del Servicio Territorial de Trabajo de fecha 1 de septiembre de 2014 que forma parte de la documentación obrante en el expediente de extensión.

Finalmente, mediante escrito de esta Dirección Territorial de fecha de 22 de septiembre de 2014, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 7 del Real Decreto

718/2005, de 20 de junio, se remitió el expediente al Consejo Tripartito para el Desarrollo de las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva de la Comunitat Valenciana, a los efectos de que por el mismo se emitiera el informe preceptivo y determinante al que se refiere el citado precepto.

CUARTO. El Consejo Tripartito para el Desarrollo de las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva de la Comunitat Valenciana, a través de su Secretaria en funciones, remitió el 20 de octubre de 2014 certificación del Acuerdo adoptado por el Pleno de la misma en la reunión celebrada el día 6 de octubre de 2014, en sentido negativo respecto de la extensión solicitada, cuyo tenor literal a continuación se reproduce:

"La propuesta de informe se pronuncia en sentido negativo sobre la extensión solicitada, toda vez no se cumple el requisito exigido por el Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos, de que sea imposible suscribir, en el ámbito destinatario de la extensión, un convenio colectivo de los previstos en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, debido a la ausencia de partes legitimadas para ello y ello por haberse acreditado la existencia de una asociación empresarial que podría estar legitimada para negociar y pactar colectivamente un convenio en la provincia de Valencia.

Se trata de la Asociación de Fincas Urbanas y/o Comunidades de Propietarios de la provincia de Valencia, constituida al amparo de la Ley 19/1997, de 1 de abril, reguladora del Derecho de Asociación y del Real Decreto 873/1977, de 22 de abril, sobre el depósito de estatutos, asociación inscrita en la Oficina Pública de Valencia con fecha 4 de abril de 2013, con el número de depósito 46/1.454.

La representación empresarial, recuerda que el procedimiento de extensión es de carácter subsidiario, y suscribe el sentido negativo que se recoge en la referida propuesta de informe.

**La representación de Comisiones Obreras del PV, se manifiesta en contra de esta posición, justificándola en la duda respecto de la legitimidad de la mencionada asociación para negociar el convenio de que se trata.**

**Adoptándose los acuerdos del Pleno con el voto favorable de las  $\frac{3}{4}$  partes de los presentes y manifestándose únicamente en contra la representación de CCOO-PV, el Consejo Tripartito asume como propia la propuesta de informe presentada al Pleno y,**

en consecuencia, su carácter negativo respecto de la solicitud de extensión, acordando su remisión al Servicio Territorial de Trabajo y Economía Social de Valencia, a los efectos oportunos."

A los anteriores hechos le son de aplicación los siguientes

#### FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La competencia de esta Dirección Territorial para resolver este procedimiento viene determinada por el artículo 51.1.1ª del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, modificado por el art. 57 de la Ley Orgánica 1/2006, de 10 de abril, de Reforma de la Ley Orgánica 5/1982, de 1 de julio, y el artículo 28.5 del Decreto 193/2013, de 20 de diciembre, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico y Funcional de la Conselleria de Economía, Industria, Turismo y Empleo, en relación con el artículo 92.2 del TRLET y los artículos 2.2 del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el Procedimiento de Extensión de Convenios Colectivos; 3.2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo; y 3 y 4 de la 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.

SEGUNDO. Los artículos 92.2 del TRLET y 1.2 del Real Decreto 718/2005 disponen que, con los efectos previstos en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, se podrán extender las disposiciones de un convenio colectivo en vigor a una pluralidad de empresas y trabajadores o a un sector o subsector de actividad, por los perjuicios derivados para los mismos de la imposibilidad de suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo de los previstos en el Título III de dicha ley, debido a la ausencia de partes legitimadas para ello. Por otro lado, la renovación de la extensión de un convenio tiene como premisa que no se hayan modificado las circunstancias que dieron lugar a la extensión inicial.

TERCERO. Durante la instrucción del procedimiento se ha pronunciado en sentido desfavorable a la extensión del convenio la Confederación Empresarial Valenciana y el Consejo Tripartito para el Desarrollo de las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva de la Comunitat Valenciana.

El informe emitido por el Consejo Tripartito tiene la consideración de preceptivo y determinante, a los efectos previstos en el art. 83.3 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento

Administrativo Común, tal y como dispone el art. 7 del Real Decreto 718/2005. Según tiene sentado el Tribunal Supremo en numerosas sentencias, por todas se trae a colación la Sentencia de 24 de abril de 2012, informe determinante es aquel que tiene un valor reforzado; se trata de informes necesarios para que el órgano que ha de resolver se forme criterio acerca de las cuestiones a dilucidar y que revisten una singular relevancia en cuanto a la configuración del contenido de la decisión, de tal modo que es exigible que el órgano a quien compete la decisión final esmere la motivación en caso de apartarse de lo indicado en aquellos informes.

En esa misma línea se sitúa la más autorizada doctrina, y así por ejemplo Sebastián de Soto Rioja, catedrático de derecho del trabajo y de la seguridad social, en el artículo "Ampliación Competencial y Reestructuración de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos", publicado en Temas Laborales núm 85/2006, pags 215 a 235, respecto del informe a emitir por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en el seno de estos procedimientos señala: "El informe, que goza de carácter determinante a los efectos de duración del término y el sentido final de la resolución del procedimiento administrativo, conserva también su perfil no vinculante para la autoridad competente. Sin perjuicio de que se pueda entender como un límite en todo caso a la discrecionalidad administrativa, en el sentido de que ésta deberá razonar y argumentar con mayor profusión que la ordinaria o regular si decide apartarse del sentido que se le recomiende."

El Pleno del Consejo Tripartito para el Desarrollo de las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva de la Comunitat Valenciana se pronuncia en sentido desfavorable a la solicitud de extensión, toda vez que considera acreditada la existencia de una asociación empresarial que podría estar legitimada (obsérvese el condicional) para negociar y pactar colectivamente un convenio en la provincia de Valencia, todo ello en referencia a la Asociación de Fincas Urbanas y/o Comunidades de Propietarios de la provincia de Valencia.

Dicha Asociación fue legítimamente constituida en abril de 2013, y en principio podría tener legitimidad para negociar un convenio para dicho sector de actividad en el ámbito territorial de la provincia de Valencia, tal y como puso de manifiesto la CEV y dicho sea con todas las reservas y precauciones derivadas de la dificultad de cuantificar la representatividad real de las organizaciones empresariales. En ese sentido, véase el FD 7º de la sentencia del Tribunal Supremo de 25 de enero de 2001 que a continuación se reproduce:

"SÉPTIMO.- La justificación del nivel de representatividad de las asociaciones empresariales ofrece serias dificultades en la mayoría de las ocasiones pues, a diferencia de lo que sucede con los sindicatos, en este ámbito empresarial ni se celebran elecciones a representantes ni existe un archivo público capaz de ofrecer datos fiables y objetivos sobre la representatividad de una determinada acción empresarial. La disposición adicional sexta del Estatuto de los Trabajadores no arroja demasiada luz sobre el problema para disipar las dudas que plantea, pues se limita a fijar los topes mínimos de representatividad de las asociaciones empresariales a distintos niveles, pero no señala los medios para cuantificar tal representatividad; para salvar esa laguna se ha acudido a la técnica de presumir que, en principio, quienes hayan negociado un convenio colectivo, reconociéndose recíprocamente como interlocutores, gozan de la legitimación y representatividad suficientes para negociar en los respectivos niveles, invirtiendo la carga de la prueba de manera que quien niegue alguna de esas cualidades habrá de demostrar que carece de ellas la asociación empresarial de que se trate, y no pesa sobre la demandada el gravamen de probar la representatividad que se le niega."

CUARTO.- Conviene detenerse en el análisis de la legitimación que ostenta esta Asociación para negociar un convenio colectivo como el que nos ocupa, toda vez que de las conclusiones que se alcancen se obtendrán los fundamentos para disentir del informe emitido en términos precautorios y condicionales por el Consejo Tripartito.

En primer lugar, cabe señalar que no obstante constar formalmente constituida y depositados en la Oficina Pública de Elecciones Sindicales de Valencia los estatutos de la Asociación de Fincas Urbanas y/o Comunidades de Propietarios de la Provincia de Valencia, entre cuyos objetivos se citan, textualmente, apartado a) de los mismos "Intervenir en la regulación de los derechos y obligaciones que integran la relación laboral, entre los Empleados de Fincas Urbanas y los propietarios Urbanos y/o Comunidades de Propietarios, especialmente la redacción del articulado del texto y suscripción con los Sindicatos competentes, del Convenio colectivo de ámbito provincial de aplicación obligatoria a la totalidad de las fincas urbanas ubicadas en la Provincia de Valencia en la que prestan sus servicios los empleados del sector. Todo ello conforme a lo dispuesto en el R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores", así como apartado e) "Realizar cuantas acciones considere oportunas para la formalización y suscripción de Convenios Colectivos, fin primordial de la Asociación de acuerdo con la

normativa vigente", bien es cierto que tal voluntad no ha de ser necesariamente presupuesto de legitimidad negociadora en el ámbito que nos ocupa.

Debe señalarse, además, que desde su constitución no consta que la citada Asociación haya emprendido iniciativa alguna para promover la negociación de un convenio colectivo del sector en la provincia de Valencia, ni que se haya dirigido a las Organizaciones Sindicales en ese sentido. Así se deduce de los antecedentes obrantes en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos. Igualmente tampoco existe constancia de que las organizaciones sindicales se hayan dirigido a la Asociación para promover la negociación, de manera que no se le ha concedido, siquiera tácitamente, la condición de interlocutora válida.

Tampoco consta que la citada asociación empresarial haya efectuado alegación alguna durante el trámite de información pública concedido durante la instrucción del procedimiento, circunstancia que ciertamente es llamativa dados sus objetivos, y los términos en que se redactaron sus Estatutos.

El artículo 87 y la Disposición Adicional Sexta del Estatuto de los Trabajadores establecen unos requisitos para determinar la legitimación de las organizaciones empresariales para negociar convenios colectivos y para participar en los órganos de representación institucional. Según establece ese precepto y disposición, la representatividad de las organizaciones empresariales se consigue a través del criterio de afiliación y trabajadores ocupados.

A pesar de las importantes funciones que la legislación otorga a las organizaciones empresariales representativas, no se ha implantado ningún instrumento que permita medir la representatividad real de estas organizaciones. A la hora de determinar la participación de las organizaciones empresariales en los órganos de representación institucional, hay una presunción de representatividad que se mantiene mientras no se alegue y se pruebe en contrario.

En ese sentido, interesa poner de manifiesto que la Asociación fue constituida por los representantes legales de cuatro comunidades de propietarios que conjuntamente daban empleo en ese momento a cuatro trabajadores, a razón de uno por comunidad, cifras éstas que en principio no guardan correspondencia con las de una Asociación que tiene una pretendida vocación provincial.

En conclusión, de lo expuesto se deduce que existen dudas razonables acerca de la voluntad negociadora de la Asociación, dada su falta de iniciativa en ese sentido, y su legitimación, considerando desde una perspectiva meramente cuantitativa el número de integrantes a la fecha de su constitución y el total de trabajadores a los que dan empleo, así como el hecho de que no se le haya reconocido por parte de las organizaciones sindicales como interlocutora. En definitiva se constata que, hasta el momento, ha resultado imposible la negociación derivada de la ausencia de sujetos negociadores.

Por otro lado, es altamente probable que se generen perjuicios para los trabajadores del sector en el supuesto de que esta Autoridad Laboral declare la improcedencia de renovar la extensión del convenio colectivo, siendo que un pronunciamiento favorable no constituiría obstáculo alguno para que, durante la vigencia de la extensión, cualquiera de las partes afectadas pudiera promover la negociación de un convenio colectivo propio en los términos previstos en el TRLET. En ese supuesto, la parte receptora de la comunicación no podría negarse a la iniciación de las negociaciones por razón de la vigencia de la extensión, y una vez alcanzado un acuerdo que concluyera en la suscripción de un convenio colectivo y comunicado el mismo a esta autoridad laboral, se dictaría una resolución que dejaría sin efecto la extensión, tal y como establece el artículo 11 del R.D. 718/2005.

Con la extensión del convenio colectivo se evita crear un vacío normativo en el sector, integrando las lagunas de la regulación profesional con carácter provisional, y no por ello se vulnera la autonomía colectiva de las partes, que queda intacta a la espera de que se reconozcan recíprocamente su legitimación para negociar.

Por todo lo expuesto, vistos los textos legales citados y demás de general aplicación, esta Dirección Territorial, oído el Consejo Tripartito para las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva de la Comunitat Valenciana

## **RESUELVE**

**Declarar la procedencia de la renovación de la extensión del V Convenio Colectivo de Trabajo para los Empleados de Fincas Urbanas de Cataluña, publicado en el DOGC nº 6651, de fecha 26 de junio de 2014, al Sector de Empleados de Fincas Urbanas de la provincia de Valencia, pertenecientes**



**a la categoría de porteros y conserjes, por concurrir los requisitos legalmente establecidos.**

Contra la presente resolución, que es definitiva en vía administrativa de conformidad con el artículo 8.2 del Real Decreto 718/2005, de 20 de Junio por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante la Sala de la Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunitat Valenciana en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de su publicación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley 29/1998, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, sin perjuicio de la interposición del recurso potestativo de reposición ante la Directora Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones públicas y del Procedimiento Administrativo Común

Valencia, a 7 de noviembre de 2014.-La directora territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo, Margarita Vilarrasa Balanzá.

ANEXO

Transcripción literal del texto firmado por las partes

## **V Convenio colectivo de trabajo para empleados de fincas urbanas de Cataluña para los años: 2014 y 2015**

### **Capítulo 1 Disposiciones generales**

#### **Artículo 1 Ámbito territorial**

Es de aplicación a la totalidad de los empleados de fincas urbanas de Cataluña (Barcelona, Girona, Lleida y Tarragona).

#### **Artículo 1 bis Partes negociadoras**

Conciertan el presente Convenio:

Por la representación empresarial:

4 miembros de la Associació Cambra d'Empresaris Titulars de Finques Urbanes y 1 miembro de la Associació Empresarial de Bens Immobles de Catalunya.

Y por la representación social:

3 miembros de UGT-FES, 3 miembros de CC.OO y 3 miembros de la Associació d'Empleats de Finques Urbanes de Barcelona.

### **Artículo 2 Ámbito funcional**

El presente Convenio colectivo regulará las relaciones laborales de trabajo entre los propietarios de fincas urbanas, sean personas naturales o jurídicas (cooperativas, comunidades de propietarios, etc.), ubicadas en la comunidad autónoma de Catalunya y los empleados de las mismas.

### **Artículo 3 Ámbito personal**

Se entiende por empleados de fincas urbanas a los efectos del presente Convenio, a los denominados empleados de fincas urbanas, porteros y conserjes, entiéndase por tales aquellos que bajo la directa dependencia de los propietarios de las fincas urbanas o representantes legales de los mismos, tienen encomendada la vigilancia, cuidado, conservación y limpieza de ellas y de los servicios comunales allí instalados.

Quedan excluidos del presente Convenio colectivo de trabajo:

A. El personal de oficios varios que realice labor de conservación de fincas urbanas por cuenta y bajo la dependencia de los propietarios de la misma, tales como, albañiles, calefactores, carpinteros, fontaneros, jardineros, vigilantes jurados y, demás oficios, los cuales estarán sometidos a todos los efectos, a los Convenios colectivos correspondientes a su peculiar actividad laboral.

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, que se regirán por las normas específicas concernientes a cada una de tales actividades.

### **Artículo 4 Entrada en vigor y duración**

El presente Convenio colectivo de trabajo entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2014 y, su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2015.

Cualquiera de las partes firmante podrá denunciar este Convenio colectivo de trabajo antes del 1 de Diciembre de 2015.

Para que la denuncia tenga efecto habrá de hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que habrá de registrarse en el Departamento correspondiente de la Generalitat de Catalunya.

Si denunciado el Convenio colectivo, y transcurrido un año desde la finalización de la vigencia del mismo, no se llegara a un acuerdo en el seno de la comisión negociadora, las partes se someterán a los procedimientos de conciliación y, en su caso, si así lo decide las partes, a los procedimientos de mediación y/o arbitraje del Tribunal Laboral de Catalunya.

No obstante, por acuerdo de la propia Comisión negociadora, las partes podrán ampliar el citado plazo de un año de negociación y eficacia del Convenio colectivo anterior, hasta 6 meses más. Éste acuerdo deberá registrarse a efectos de su publicación. En todo caso, durante la tramitación de los procedimientos de conciliación y, en su caso, de mediación y/o arbitraje, se mantendrá la eficacia del Convenio colectivo.

En caso de no producirse la mencionada denuncia, se entenderá que el Convenio colectivo se prorroga automáticamente por años naturales.

#### **Artículo 5 Absorción y compensación**

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio colectivo consistentes en el Salario base de Convenio definido en el artículo 8º del presente Convenio colectivo más los complementos que sobre el mismo se establecen en los artículos 9º y 11º y, en su caso, cualquier otro complemento que perciba el trabajador, bien sea derivado del Convenio o de pacto individual, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas.

Los aumentos de las retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, solo afectaran a las condiciones pactadas en este Convenio, en tanto en cuanto consideradas en su conjunto en cómputo global anual excedan de las fijadas por el presente Convenio colectivo determinadas por la aplicación de lo previsto en el primer párrafo de este artículo.

## **Artículo 6 Comisión paritaria del convenio**

Se crea una Comisión paritaria de Convenio como órgano mixto de arbitraje, conciliación, interpretación, mediación y vigilancia, integrada por tres miembros de cada representación, y un presidente que lo será el del propio Convenio colectivo de trabajo.

La Comisión paritaria deberá ser notificada de las solicitudes que efectúen las empresas para acogerse a la cláusula de no vinculación salarial.

El procedimiento de actuación de esta Comisión paritaria consistirá en que, las discrepancias o así como demás funciones reguladas más adelante, que puedan surgir sobre lo pactado en este Convenio colectivo, se comuniquen por escrito a la Comisión paritaria, que tras recibir el escrito, se reunirá y en un plazo de 7 días hábiles a contar desde la recepción del escrito resolverá.

A las reuniones de la Comisión paritaria podrán asistir con voz pero sin voto los asesores que las partes designen, con un máximo de dos por representación.

Se establece como domicilio para comunicaciones a la Comisión paritaria:

Unión General de Trabajadores. Federació de Serveis.

Rambla del Raval, 29 € 35, 4ª planta. 08001 Barcelona.

Caso de no acuerdo en la Comisión paritaria, se planteará el tema ante el Tribunal Laboral de Catalunya.

## **Artículo 7 Calendario laboral anual obligatorio**

Cada año se confeccionará por el propietario de la finca, comunidad de propietarios o cooperativa, el obligatorio "Calendario laboral" de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento.

En el calendario laboral se detallará además del contenido que le es propio, el período de disfrute de las vacaciones, y el horario de cada una de las funciones del empleado (conserje o portero), es decir, las funciones de:

A. Limpieza.

B. Conservación.

C. Vigilancia.

D. Período de disfrute de las vacaciones.

E. Festivos y horarios especiales que de común acuerdo pacten las partes.

Cualquier modificación en el Calendario laboral lo será de mutuo acuerdo de las partes.

## **Capítulo 2 Retribuciones**

### **Artículo 8 Salario base de Convenio**

El salario base de Convenio para porteros y conserjes de plena dedicación será para el año 2014 el de 646,13 € mensuales y, para el año 2015 el de 651,30 € mensuales. Dicho salario se reducirá para los porteros y conserjes de no plena dedicación en proporción a la jornada que realicen.

### **Artículo 9 Complementos del salario base de convenio**

Los incrementos por número de viviendas, calefacción central, agua caliente, centralita telefónica, ascensores y escaleras a excepción de la escalera de incendios, se calcularán sobre el Salario base de Convenio establecido en el artículo anterior. El importe del incremento por calefacción y el agua caliente cuando dependa de aquella podrá prorratearse por doceavas partes iguales entre todos los meses del año.

1. Número de viviendas: se establece en función del número de viviendas de cada finca urbana, un complemento sobre el Salario base de Convenio, de acuerdo con el siguiente escalado:

De 1 a 10 viviendas: 10 per 100

De 11 a 20 viviendas: 20 per 100

De 21 a 40 viviendas: 25 per 100

De 41 a 60 viviendas: 28 per 100

De 61 a 70 viviendas: 30 per 100

De 71 a 80 viviendas: 32 per 100

De 81 a 90 viviendas: 33 per 100

De 91 a 100 viviendas: 34 per 100

De 101 a 110 viviendas: 35 per 100

De 111 a 120 viviendas: 36 per 100

De 121 viviendas en adelante: 37 per 100

2. Calefacción central: cuando el servicio de calefacción central esté al cuidado exclusivo del portero o conserje, el salario base de Convenio se incrementará durante el tiempo que realice este servicio en un 15 por 100.

3. Agua caliente central: cuando el servicio de agua caliente central esté al cuidado exclusivo del portero o conserje, el Salario base de Convenio, se incrementará en un 15 por 100. Si el servicio de agua caliente depende del de calefacción, el incremento será tan solo del 5 por 100.

4. Centralita telefónica: cuando exista centralita telefónica y ésta se halle al cuidado exclusivo del portero o conserje, el Salario base de Convenio, se incrementará en un 10 por 100 si la centralita tiene un número de extensiones no superior a 40, si la centralita excede de tal número, por cada 20 extensiones más se incrementará el citado salario base Convenio en un 5 por 100.

La centralita telefónica de comunicación interior entre vecinos tendrá la misma consideración que la centralita telefónica normal, exceptuándose en todo caso de este complemento la existencia del denominado interfono.

5. Ascensores: cuando el servicio del ascensor esté a cargo del portero o conserje, el Salario base de Convenio, se incrementará por el primer ascensor, montacargas o cualquier otro motor, independiente de los existentes en los servicios señalados en este artículo, en un 10 por 100 y en un 5 por 100 por cada uno de los demás.

6. Escaleras: cuando haya más de una escalera para uso común de los vecinos al cuidado del portero o conserje, el Salario base de Convenio, se incrementará en un 11 por 100 por cada una de las que existan en servicio aparte de la primera con la excepción de la llamada escalera de incendios.

7. Escalera de incendios: cuando la escalera de incendios esté a cargo del portero o conserje con la obligación de su conservación incluidos los elementos contra incendios

anejos a la misma y su vigilancia, el Salario base de Convenio se incrementará en un 5 por 100 por cada una de las escaleras de incendios existentes en la finca.

8. Purificador de agua: si el portero o conserje deben de manipular el purificador de agua del edificio, percibirán un incremento equivalente al 10 por 100 del Salario base de Convenio. Si dicho purificador corresponde exclusivamente a la piscina, percibirán como Complemento de puesto de trabajo, una cantidad en la cuantía que se pacte con la propiedad que, se fijará en razón de la clase y extensión de tales servicios.

#### **Artículo 10 Trabajos especiales**

Cuando el portero o conserje tengan a su cargo trabajos especiales, tales como el cuidado y limpieza de los jardines anejos a la finca urbana en que presten los servicios, o del garaje particular de la misma o cualquier otro servicio análogo, percibirán, como complemento de puesto de trabajo, una cantidad en la cuantía que se pacte con la propiedad que, se fijará en razón de la clase y extensión de tales servicios.

Servicios de carácter extraordinario

Todos los servicios extraordinarios no pactados con la propiedad del inmueble, sus representantes legales, el presidente de la comunidad de propietarios, cooperativa o el administrador de la finca, se realizarán fuera del horario del servicio.

#### **Artículo 11 Antigüedad**

El complemento de antigüedad se computará por quinquenios a razón cada uno de ellos del 6 por 100 del Salario base de Convenio y los complementos del Salario base de convenio del artículo 9 del presente convenio, con un máximo de siete quinquenios.

Fecha inicial del cómputo de la antigüedad. La fecha inicial del cómputo de la antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa. El importe de cada quinquenio comenzará a devengarse a partir del siguiente día de su vencimiento.

#### **Artículo 12 Gratificaciones extraordinarias**

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias anuales equivalentes cada una de ellas a 30 días de salario.

Dichas gratificaciones extraordinarias se abonarán en los días laborales, inmediatamente anteriores al 15 de junio (verano) y 15 de diciembre (Navidad), respectivamente.

El período de devengo de las gratificaciones extraordinarias se calculará de la siguiente forma:

- a) Paga de junio (verano) del día 1 de julio al 30 de junio, y
- b) Paga de diciembre (Navidad) del día 1 de enero al 31 de diciembre.

El personal que ingrese o cese dentro del año percibirá estas gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo trabajado, estimándose las fracciones superiores a quince días como mes completo, estableciéndose su cuantía en base a los periodos de devengo expresados en el párrafo anterior.

Pago de los salarios. Se pagarán los salarios del empleado de fincas urbanas el último día de cada mes mediante transferencia bancaria o concediendo al empleado el tiempo mínimo necesario dentro de su jornada laboral, siempre a elección de la propiedad, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 29.4 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

### **Capítulo 3 Otros complementos**

#### **Artículo 13 Vivienda del portero de ocupación obligatoria en la finca a su cargo por razones de seguridad y disponibilidad**

Según las respuestas no vinculantes de la Dirección General de Tributos del Ministerio de Economía y Hacienda a las consultas formuladas sobre si la utilización de la vivienda del portero es retribución en especie, interpretando el apartado 1 del artículo 26 de la Ley 40/1998, de 9 de diciembre del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y otras normas tributarias, consideran la vivienda del portero incluida en los supuestos previstos en los correspondientes artículos de la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y por lo tanto retribución en especie.

Por todo lo anterior este artículo queda redactado de la siguiente manera:

La utilización por el portero de vivienda en la finca a su cargo, cuya ocupación no viene determinada para fines particulares, sino por la condición de disponibilidad plena para atender cualquier incidencia en la finca a su cargo, conlleva una obligación recíproca: por parte del portero, ocuparla obligatoriamente por razones de seguridad, y por parte de la propiedad, facilitar una vivienda que debe reunir las mínimas condiciones de habitabilidad, no suponer coste alguno para el portero, exceptuando la cotización de la



misma como retribución en especie y estar vinculada a la especial trascendencia de sus funciones.

Durante la vigencia del contrato de trabajo, la vivienda, facilitada por la propiedad al portero, en la finca a su cargo, tendrá la consideración de domicilio del portero, al sólo objeto de no poder ser utilizada por la propiedad o comunidad de propietarios para reuniones de la misma u otros fines distintos.

Reparaciones: las pequeñas reparaciones que exija el desgaste por el uso ordinario de la vivienda ocupada por el Portero serán a cargo del mismo.

Desalojo de la vivienda del portero: el Portero desalojará obligatoriamente la vivienda ocupada por él en la finca, dejándola libre, vacua y expedita en el plazo máximo de 30 días naturales, contados a partir del día de la fecha en que se extinga su contrato de trabajo.

#### **Artículo 14 Supresión del servicio de portería**

Para el supuesto de supresión del servicio de portería el empleado tendrá la opción en su caso, bien para cobrar la indemnización que legalmente proceda, bien para el disfrute gratuito de la vivienda por un período de 2 a 4 años como máximo. Igualmente se establece para el supuesto de amortización del puesto de trabajo del portero por causas objetivas, previsto en el artículo 52 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

#### **Artículo 15 Plus de nocturnidad**

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 36 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, se considera trabajo nocturno el realizado por los empleados de fincas urbanas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, y tendrá un incremento sobre el Salario base del Convenio de un 25%.

#### **Artículo 16 Agua y luz**

a. Agua: los porteros percibirán de la propiedad, por los servicios de agua de la vivienda ocupada en la finca por razones de seguridad y disponibilidad, cuyos recibos sean satisfechos por ellos mismos, para el año 2014 la cantidad mensual de 32,00€ y para el año 2015 la cantidad mensual de 32,30€.

En el supuesto que el contador del agua este a nombre del portero se le compensará a éste el importe del consumo del agua dedicado a la limpieza de la finca previa comprobación del mismo.

b. Luz: los porteros percibirán de la propiedad, por los servicios de luz de la vivienda ocupada en la finca por razones de seguridad y disponibilidad, cuyos recibos sean satisfechos por ellos mismos, para el año 2014 la cantidad mensual de 32,00 € y para el año 2015 la cantidad mensual de 32,30 €.

En ningún caso podrá incluirse en tales cantidades el consumo de luz utilizado para iluminar puntos de uso común de la finca, por lo que deberán de existir contadores separados.

#### **Artículo 17 Calefacción central del edificio**

En aquellos casos en que exista calefacción central en el edificio y que el portero disponga de tal servicio en su vivienda, estará exento de cualquier clase de pago por tal servicio, siendo el mismo a título gratuito.

#### **Artículo 18 Plus de transporte sólo para conserjes**

Los Conserjes percibirán por el concepto de "Plus de transporte", para el año 2014 la cantidad mensual de 60,-- € y para el año 2015 la cantidad mensual de 60,50€.

El Plus de transporte se cobrará únicamente durante once meses al año, no abonándose durante el período de vacaciones.

#### **Artículo 19 Ropa de trabajo, útiles de limpieza y herramientas**

La propiedad podrá decidir sobre uniformar o no al portero o conserje, siendo a cargo de la misma, en su caso, el coste del uniforme.

La propiedad ha de proveer al portero o conserje con dos entregas anuales de: mono, buzo o prenda similar, apta para los servicios que habrá de efectuar, estando el empleado obligado a utilizar las prendas que se le entreguen.

En aquellos casos en que la propiedad no provea al empleado de la ropa de trabajo adecuada, satisfará por ese concepto al empleado, para el año 2014 la cantidad mensual de 19,00 € y para el año 2015 la cantidad de 19,20 €.

Los porteros y conserjes deberán ser provistos por la Propiedad con cargo a la misma de los útiles de limpieza y herramientas precisos para el cuidado y conservación de los edificios a ellos encomendados.

#### **Capítulo 4 Organización del trabajo**

##### **Artículo 20 Jornada de trabajo**

La duración de la jornada para porteros y conserjes de plena dedicación será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, equivalentes a 1.827 horas anuales de trabajo efectivo, respetando el contenido del artículo 34.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, con los siguientes apartados:

Tiempo de servicio:

- A. Será tiempo de servicio, para los porteros con plena dedicación, el comprendido entre las horas señaladas por las Ordenanzas Municipales para apertura y cierre de portales, siempre que esto permita el descanso nocturno de 10 horas.
- B. Para los porteros sin plena dedicación, regirá el mismo tiempo de servicio, pero dispondrán, dentro del mismo, de las horas precisas para la realización de la labor que tengan autorizada. Por la propiedad podrá exigirse un tiempo de presencia mínimo de tres horas diarias para realizar las funciones previstas en este Convenio.
- C. Los conserjes y porteros tendrán ocho horas de trabajo efectivo al día que, podrán ser ampliadas a diez, pagándose las que excedan de ocho a prorrata.

##### **Artículo 21 Horas extraordinarias**

Las horas de trabajo que se realicen por encima de la jornada descrita en el artículo anterior, tienen el carácter de horas extraordinarias, por lo que serán retribuidas de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 35 del Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores, Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

##### **Artículo 22 Organización práctica del trabajo**

Corresponde a la propiedad del inmueble la facultad de organizar el trabajo, siempre con sujeción al presente Convenio. Las instrucciones y las órdenes sobre el mismo serán dadas al empleado única y exclusivamente por el propietario del inmueble o sus

representantes legales, presidente de la comunidad de propietarios o cooperativa y, administrador de la finca.

### **Artículo 23 Puesto de trabajo**

En el caso de Porteros no debe entenderse como puesto de trabajo habitual la estancia en la propia vivienda cuando exista el mostrador de conserjería en la finca que, deberá reunir las debidas condiciones para su utilización.

### **Capítulo 5 Vacaciones**

#### **Artículo 24**

Los trabajadores sujetos al presente Convenio tendrán un período de vacaciones anual de 30 días naturales, cuyo período de disfrute se establecerá por mutuo acuerdo de las partes, atendiendo a las necesidades de la comunidad de propietarios o de la propiedad de la finca, fijándose en el calendario laboral de cada año con un mínimo de dos meses de antelación a su disfrute. Las vacaciones se iniciarán en día laborable.

Los días de vacaciones se retribuirán a razón de Salario base de convenio más complementos del salario base de Convenio, con excepción del Plus de transporte, según lo fijado en el artículo 18 del presente Convenio.

Este período de vacaciones se computará por año efectivo de servicios. El trabajador que cese durante el año sin haber disfrutado de ellas, recibirá su importe prorrateado entre las doce mensualidades, abonándose la parte correspondiente a los meses transcurridos y computándose las fracciones superiores a quince días como mes completo.

#### **Artículo 25 Sustituciones**

La sustitución o suplencia del empleado durante el disfrute del descanso semanal, fiestas, vacaciones, licencias, permisos, etc., ha de realizarse por persona mayor de 18 años.

El suplente será designado por la comunidad o en su caso por la propiedad, sin perjuicio de que pueda ser propuesto por el propio portero o conserje, habiendo de ser persona que reúna las adecuadas condiciones.

Queda a disposición del propietario de la finca, comunidad de propietarios, cooperativa o inquilinos conjuntamente, en su caso, el tener cubiertos los periodos de descanso, pudiendo optar entre el pago del suplente o prescindir del servicio.

El salario y la cuota patronal a la Seguridad Social del suplente serán a cargo del propietario, debiendo de formalizarse el contrato de sustitución por escrito.

## **Capítulo 6 Mejoras de la acción protectora de la Seguridad Social**

### **Artículo 26 Baja en el trabajo por incapacidad transitoria (IT)**

En aquellos casos en que se produzca la baja del empleado por I. T. derivada de accidente de trabajo, la propiedad complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 de las percepciones salariales que, en régimen de jornada habitual hubiera recibido el empleado. Tal concepto se abonará al empleado desde el primer día de la baja y hasta un máximo de tres meses.

El mismo complemento recibirán, aquellos empleados cuya baja por IT sea derivada de enfermedad común o maternidad siempre y cuando requieran hospitalización y/o intervención quirúrgica, recibiendo el citado complemento por el tiempo en que se prolongue tal situación de hospitalización, con el límite de tres meses expresado en el párrafo anterior.

En aquellos casos en que se produzca la baja del empleado por I.T derivada de enfermedad, en la primera baja anual percibirá el 50% del salario correspondiente a los tres primeros días de baja.

El portero que perciba los pluses de agua, luz y ropa de trabajo, los cobrará íntegramente todos los meses del año y, en el supuesto de baja de I.T la propiedad le deducirá del importe de los mismos lo percibido durante la prestación de I. T. al objeto de evitar duplicidad en la citada prestación.

### **Artículo 27 Visita médica**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio colectivo disfrutarán de permiso retribuido por el tiempo necesario para asistir a consulta ante los servicios médicos de la Seguridad Social. Debiendo justificar su asistencia a la misma mediante el correspondiente volante de asistencia extendido por el médico.

## **Artículo 28 Asistencia social**

El portero de fincas urbanas con y sin plena dedicación, disfrutará de la vivienda, en tanto dure la situación de incapacidad derivada de enfermedad común o accidente de trabajo. Si como consecuencia de esta incapacidad agotase el período máximo de IT seguirá disfrutándola hasta que sea declarado en situación de invalidez permanente en cuyo momento causará baja en la empresa. A partir de esta fecha dispondrá de 30 días naturales para dejar la vivienda libre, vacua y expedita a disposición de la propiedad.

Como consecuencia de esta concesión, las sustituciones de porteros de fincas urbanas en los supuestos detallados en el párrafo anterior, lo habrán de ser por conserjes, ya que estos no disfrutaban de vivienda en la finca.

## **Artículo 28 bis Maternidad, lactancia y adopción**

Se estará en cuanto a maternidad, lactancia y adopción se refiere a lo que determine en cada momento el Estatuto de los trabajadores (actualmente artículos 48 y 48 bis.).

## **Capítulo 7 Ingresos, períodos de prueba, ceses y jubilación**

### **Artículo 29 Período de prueba**

Se establece para porteros y conserjes un periodo de prueba de un mes que les será retribuido con el salario previsto en el presente Convenio colectivo. Durante el periodo de prueba el portero no tendrá derecho al disfrute de la vivienda gratuita.

### **Artículo 30 Contratos eventuales**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 3 del Real Decreto 2720/1998, de 8 de enero en relación con el artículo 15.1.b) del Estatuto de los trabajadores, según redacción dada por el apartado ocho de la Ley 12/2001, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), la duración máxima de estos contratos será de 12 meses dentro de un período de 18 meses. En caso de que se concierte por una duración inferior a 12 meses, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder del mencionado límite máximo. El período de 18 meses se computará a partir de la fecha de inicio de la prestación laboral.

### **Artículo 31 Reconocimiento médico**

Todo el personal sujeto al presente Convenio colectivo se someterá a su ingreso al trabajo a un previo reconocimiento médico que, se repetirá anualmente, siendo el coste del mismo a cargo de la empresa.

### **Artículo 32 Jubilación**

Se estará en esta materia a la normativa legal vigente en cada momento.

### **Artículo 33 Fianzas**

En ningún caso podrá exigirse a los empleados de fincas urbanas la prestación de fianza alguna para acceder al puesto de trabajo.

### **Artículo 34 Preaviso de cese**

El personal comprendido en el presente Convenio que tenga el propósito de cesar al servicio de la Empresa se lo comunicará a la misma por escrito y, la Empresa la acusará recibo de igual forma. Esta comunicación en el caso de los porteros se efectuará con la antelación mínima de un mes, y en el de los Conserjes con una antelación mínima de quince días, en ambos supuestos, sin abandonar el puesto de trabajo hasta la finalización del plazo de preaviso.

## **Capítulo 8 Clasificación y definición del personal**

### **Artículo 35 Clasificación funcional**

Los empleados de fincas urbanas se clasifican en:

A. Porteros con plena dedicación: Se entiende que el portero con plena dedicación es la persona mayor de edad civil que, disponiendo de una vivienda apta para ser habitada en el inmueble en el que preste sus servicios y, cumpliendo los requisitos de capacidad determinados en este Convenio, realice los cometidos señalados en el mismo en virtud de contrato de trabajo y en forma de dedicación exclusiva. Para el cumplimiento de su cometido laboral se entenderá que el puesto de trabajo será tanto en la conserjería, mostrador, etc., como desarrollando las funciones propias de su labor.

B. Porteros sin plena dedicación: Se entiende que el portero sin plena dedicación es la persona mayor de edad civil que, disponiendo de una vivienda apta para ser habitada

en el inmueble en el que preste sus servicios, y cumpliendo los requisitos de capacidad determinados en este Convenio, realice los cometidos señalados en el mismo en virtud de contrato de trabajo con la posibilidad de compatibilizar estos trabajos con otra actividad retribuida. Para el cometido de su actividad laboral como portero se entenderá que, el puesto de trabajo será tanto en la conserjería, mostrador, etc., como desarrollando las funciones propias de su labor.

C. Conserje con plena dedicación: Se entiende que el Conserje con plena dedicación es la persona mayor de edad civil que, sin disponer de vivienda apta para ser habitada en el inmueble en el que preste sus servicios, y cumpliendo los requisitos de capacidad determinados en este Convenio, realice los cometidos señalados en el mismo en virtud de contrato de trabajo. Para el cumplimiento de su actividad laboral se entenderá que, el puesto de trabajo será tanto en la conserjería, mostrador, etc., como desarrollando las funciones propias de su labor.

D. Conserje sin plena dedicación: Se entiende que el conserje sin plena dedicación es la persona mayor de edad civil que, sin disponer de vivienda apta para ser habitada en el inmueble en el que presta sus servicios, y cumpliendo los requisitos de capacidad determinados en este Convenio, realice los cometidos señalados en el mismo en virtud de contrato de trabajo con la posibilidad de compatibilizar estos trabajos con otra actividad retribuida. Para el cometido de su actividad laboral se entenderá que, el puesto de trabajo será tanto en la conserjería, mostrador, etc., como desarrollando las funciones propias de su labor.

### **Artículo 36 Obligaciones específicas de los empleados de fincas urbanas**

1. Limpieza, conservación y cuidado del portal, portería, pasillos, patios, sótanos, dependencias de uso común, escaleras (incluidas las de incendio) una vez por semana o en casos de emergencia, excepto la entrada o vestíbulo que será diaria, así como los 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.

En las fincas destinadas a vivienda en que, por la configuración de su portal existan locales comerciales, se considerará como Pasaje comercial la proyección frontal de los mismos, sin que sea obligación del empleado 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 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 por que no se perturbe el orden en el mismo, ni el sosiego y seguridad de los que en él habitan.

3. Cuidará los cuartos desalquilados y acompañará a las personas que deseen verlos, (previa autorización por escrito del propietario, presidente de la comunidad o representante de la propiedad, en el que se especificará si ha de dejar abierta o cerrada la puerta de entrada a la finca) facilitándoles cuantas noticias conciernen a los mismos, de acuerdo con las instrucciones previamente recibidas al efecto; atenderá con toda amabilidad a las personas que 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.

4. 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 urgentes que reciba para los ocupantes del inmueble y para la propiedad o administración de la finca, haciéndolo llegar a manos del destinatario con la mayor diligencia y prontitud. La correspondencia ordinaria la introducirá en los buzones de correo que cada propietario o inquilino tenga asignado. Sólo en el caso de que no existiesen buzones de correo es cuando está obligado a hacerla llegar a manos de los ocupantes del inmueble y para los propietarios o administradores o administración de la finca con la mayor diligencia y prontitud.

5. Cumplimentará los encargos, avisos y comisiones encomendadas por el propietario del inmueble o sus representantes legales, presidente de la comunidad de propietarios o cooperativa y, administrador de la finca y si fuera encargado del cobro de los alquileres o cuentas de la comunidad de propietarios o cooperativa, lo cumplimentará sin demora, entregando inmediatamente los fondos recaudados en la forma que le haya sido señalada, siendo a cargo de la propiedad los gastos de toda clase que en dichos encargos, avisos, comisiones o cobros pudieran producirse.

6. Comunicará a la propiedad cualquier intento o realización por parte de los inquilinos, de situaciones que pudieran suponer molestia para los demás o que den lugar a subarrendamientos o ocupaciones clandestinas o traspasos fraudulentos,

comunicando así mismo cualquier obra que se realice en las viviendas o locales y que haya llegado a su conocimiento.

En ningún caso será cometido del empleado la retirada de los escombros originados por tales obras, sin perjuicio de las funciones que tiene asignadas en el presente artículo.

7. Se ocupará de los servicios de calefacción y agua caliente central, salvo que la propiedad los tenga contratados a un tercero, de la centralita telefónica, si no hubiera telefonista, y de los ascensores y montacargas que existan en la finca, así como de cuantos motores se utilicen para los servicios comunes.

8. Pondrá urgentemente en conocimiento de la propiedad o administración y de la casa conservadora cuantas anomalías o averías observe en el funcionamiento de los correspondientes aparatos, suspendiendo el servicio afectado, bajo su responsabilidad, si pudiera haber peligro en su utilización.

9. Cuidará de los cuartos de contadores y motores y de las entradas de energías eléctricas, así como de la conducción general de agua, bajantes y sumideros receptores de aguas pluviales en terrazas, azoteas, patios, etc. de acceso por servicios comunales y que no entrañen peligrosidad.

10. En caso de nevada, cumplimentará los usos y costumbres del lugar y cuanto dispongan las Ordenanzas Municipales de la localidad.

11. Tendrá la obligación del traslado de los cubos colectivos de basura del inmueble hasta el lugar destinado por las Ordenanzas Municipales para su retirada por sus servicios, no así la recogida de cubos, bolsas o recipientes de cada piso o del pozal colector, que será objeto de pacto individual o colectivo.

12. Los ocupantes de las viviendas deberán de autorizar por escrito al portero o conserje la recogida de todo tipo de certificados y/o documentos a su nombre.

Por razones de salubridad e higiene no se depositarán basuras en forma alguna en los rellanos de las escaleras, debiéndose de fijar un lugar adecuado para tal depósito.

### **Artículo 37**

Los empleados de fincas urbanas no podrán cobrar emolumento alguno por las funciones especificadas en el artículo 36 del presente Convenio y, en especial a los que se refieren los apartados 3 y 5 del citado artículo, salvo pacto en contra.

Llamadas telefónicas al servicio de la propiedad: Los empleados de fincas urbanas tendrán derecho a cobrar de la propiedad de la finca a su cargo, las llamadas telefónicas efectuadas al servicio de la misma, previa la justificación de las mismas.

### **Capítulo 9 Permisos retribuidos**

#### **Artículo 38 Permisos**

Los empleados de fincas urbanas sujetos al presente Convenio colectivo tendrán derecho a las licencias y permisos que a continuación se expresan, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y duración siguientes:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio, que no se podrán diferir, siendo de mutuo acuerdo, acumulables al periodo de vacaciones.
2. Tres días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Permiso de un día en el caso de alumbramiento de la hija o de la nuera del empleado.
3. Un día por traslado del domicilio habitual.
4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o de carácter privado.
5. Un día de permiso en el caso de la boda del hijo/a.
6. Un día de permiso para asuntos propios no acumulable a puentes, vacaciones, festividades, etc.
7. Para la lactancia de un hijo menor de 9 meses, las empleadas de fincas urbanas tienen derecho a 1 hora al día de ausencia del trabajo, que, pueden dividir en dos fracciones, voluntariamente pueden sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora diaria con la misma finalidad o disfrutarla en forma

acumulada mediante el disfrute de 14 días de licencia retribuida. En todo caso dicha licencia deberá ser disfrutada antes del cumplimiento de los 9 meses de edad del hijo.

Parejas de hecho: Las parejas de hecho tendrán el mismo tratamiento a efecto de licencias que una pareja de derecho. Se entenderá como "pareja de hecho", aquella que esté conviviendo de hecho, esté empadronada en el mismo domicilio e inscrita como pareja en el Registro Municipal del domicilio o, en su defecto de la Generalitat de Catalunya o Registro Público Oficial para estas situaciones y ello, con un año de antelación a la solicitud de cualquier permiso retribuido. La empresa podrá solicitar en cualquier caso, un certificado del registro correspondiente y un certificado de convivencia.

En lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3 del vigente Estatuto de los trabajadores.

## **Capítulo 10 Faltas, sanciones y procedimiento sancionador**

### **Artículo 39 Faltas**

Corresponde al propietario del inmueble, Presidente de la Comunidad de propietarios, Cooperativa o Administrador, el sancionar, en su caso, las acciones u omisiones verificadas por los empleados 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 todas aquellas que produzcan perturbación ligera en los servicios a cargo del trabajador y las quejas reiteradas de los vecinos ocupantes de la casa, titulares del contrato de arrendamiento, copropietarios, etc., ya sea de vivienda o local de negocio.

B. Faltas graves

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

La desobediencia, indisciplina o negligencia inexcusable en el trabajo.

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.

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

La reiteración de faltas leves.

#### C. Faltas muy graves

El abandono notorio de la vigilancia del edificio, elementos comunes y demás deberes a su cargo (especificados en el artículo 36 del presente Convenio).

La reincidencia en la comisión de faltas graves.

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

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

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

Quejas reiteradas por escrito de la mitad más uno de los vecinos ocupantes de la casa, copropietarios, titulares del contrato de arrendamiento, ya sea vivienda o de local de negocio.

#### **Artículo 40 Sanciones**

Las sanciones que procede imponer serán las siguientes:

- a. Por faltas leves: Amonestación verbal o escrita.
- b. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 7 a 15 días.
- c. Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 30 a 60 días y despido.

#### **Artículo 41 Procedimiento sancionador**

Primero: Contra las sanciones graves y muy graves que, le sean impuestas al empleado de fincas urbanas éste tiene el derecho a recurrirlas ante los Juzgados de lo Social previa la conciliación obligatoria ante el Servei de Conciliacions Individuals del Departament d'Empresa i Ocupació de la Generalitat de Catalunya.

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

Tercero: La sanción impuesta, cuando los hechos hayan causado daños o perjuicios patrimoniales, no impedirá el ejercicio de las acciones pertinentes por quien resulte perjudicado.

Cuarto: Cuando los hechos sancionados puedan constituir falta o delito perseguibles de oficio, la propiedad deberá cumplir la obligación general de formular la correspondiente denuncia ante la autoridad competente.

#### **Capítulo 11 Derechos sindicales**

##### **Artículo 42**

Los empleados de fincas urbanas se registrarán en materia de derechos sindicales, por lo previsto en la Ley Orgánica 11/1.985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS) y por el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo).

#### **Capítulo 12 Disposiciones varias**

##### **Artículo 43 Seguridad e higiene**

En cuanto afecta a la seguridad e higiene en el trabajo, se estará en cada momento a lo dispuesto en la normativa legal vigente en dichas materias.

##### **Artículo 44 Texto del Convenio**

El texto del presente Convenio colectivo se redactará en lengua catalana y en lengua castellana.

En el supuesto de discrepancias en la interpretación, prevalecerá siempre el texto en lengua castellana.

#### **Artículo 45 Derecho supletorio**

Para todo lo no previsto en el presente Convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y a la normativa de legal aplicación.

#### **Artículo 46 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo**

Ambas representaciones acuerdan desarrollar en el ámbito del presente Convenio colectivo de trabajo, todo lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, (BOE número 71 de 23 de marzo de 2007) para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

#### **Artículo 47 Régimen de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo de trabajo**

Por acuerdo entre la empresa y los trabajadores, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrán inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio colectivo, según lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores, previo el desarrollo de un período de consultas.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que existen las causas justificativas de la inaplicación y aquél sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social cuando se presuma la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio colectivo en la empresa.

El acuerdo deberá de ser notificado a la Comisión paritaria del Convenio y a la Autoridad Laboral.

En el caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de 7 días hábiles para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya.

El sometimiento a arbitraje tendrá carácter voluntario, de conformidad con lo previsto en el Acord Interprofesional de Catalunya vigente en cada momento.

### **Disposiciones transitorias**

#### **Primera**

La percepción de los salarios derivados de la aplicación del presente Convenio colectivo, surten efectos desde el día 1 de enero de 2014, sin perjuicio de su publicación en el DOGC.

#### **Segunda**

Las indemnizaciones por el concepto de baja de IT de enfermedad o accidente, se pagarán al trabajador a mes vencido, contado desde el inicio de la baja, de acuerdo con la normativa legal vigente al respecto.

#### **Tercera**

El pago de los atrasos derivados de la aplicación del presente Convenio se harán efectivos como máximo en el plazo de 30 días naturales, contados desde el día siguiente al de su publicación en el DOGC.

#### **Cuarta**

El Salario base de convenio para los años 2014 y 2015 será el siguiente:

Para el año 2014: 646,13 €/mes

Para el año 2015: 651,30 €/mes

Sin revisión de clase o naturaleza alguna.

#### **Quinta**

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo, recomiendan que en los supuestos de conflicto, se solicite de mutuo acuerdo la mediación del Tribunal Laboral de Cataluña (TLC).



## Disposición adicional

### Única

Cualquier referencia al Texto Refundido del Estatuto de los trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo) recogida en el texto, se entenderá integrada en el mismo como condición mínima.

