

### III. Otras disposiciones y actos

#### CONSEJERÍA DE DESARROLLO AUTONÓMICO

*Resolución 27/2021, de 16 de noviembre, de la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, sobre la solicitud de renovación de la extensión del convenio colectivo de trabajo del sector de Fincas Urbanas de la provincia de Zaragoza para los años 2021 a 2024, al mismo sector de la Comunidad Autónoma de La Rioja*

202111170088165

III.4063

Resolución sobre la solicitud de renovación de la extensión del convenio colectivo de trabajo del sector de Fincas Urbanas de la provincia de Zaragoza para los años 2021 a 2024, al mismo sector de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

(Código Convenio: 26001015062008)

I. Antecedentes.

Primero. La solicitud de renovación de la extensión del convenio colectivo de trabajo del sector de Fincas Urbanas de la provincia de Zaragoza para los años 2021 a 2024, publicado en el BOP de Zaragoza número 193 de 24 de agosto de 2021, al mismo sector de la Comunidad Autónoma de La Rioja, ha sido realizada en virtud de lo estipulado en el artículo 10 del Real Decreto Legislativo 718/2005, de 20 de junio, (Boletín Oficial del Estado de 2 de julio), por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos, por Ana Cruz Llach Saénz en representación de la Unión General de Trabajadores de La Rioja, mediante escrito recibido en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de La Rioja (REGCON), el 31 de agosto de 2021.

Se alegan como motivos de la petición:

- La legitimidad del solicitante, sindicato Unión General de Trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3 y 10.1 del Real Decreto 718/2005.
- Coincidencia del ámbito funcional del convenio que se pretende renovar su extensión con el ámbito solicitado en La Rioja.
- Inexistencia de convenio en el citado sector.
- Concurrencia de las mismas circunstancias que fundamentaron las sucesivas extensiones que han venido afectando al sector de Fincas Urbanas de la Comunidad Autónoma de La Rioja en los años precedentes: inexistencia de partes legitimadas (representación empresarial) para la negociación de convenio colectivo en el sector y la concurrencia de análogas circunstancias sociales o económicas entre el referido sector de la provincia de Zaragoza y La Rioja.

Segundo. El convenio colectivo cuya extensión se solicita fue publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza de fecha 24 de agosto de 2021, siendo su vigencia desde el día 1 de enero de 2021 hasta el 31 de diciembre de 2024.

Tercero. Consta en el procedimiento además de la solicitud, la siguiente documentación que conforma el mismo, recabada por la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, órgano instructor del procedimiento:

- Anuncio publicado en el Boletín Oficial de La Rioja y en el diario 'La Rioja', a los efectos de información pública y posible intervención de los interesados, de acuerdo con lo establecido en el artículo 4.2 del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio.
- Solicitudes de informe, conforme lo dispuesto en el artículo 10.3 y 6.1 a) del citado Real Decreto, a las demás organizaciones sindicales y empresariales más representativas en la Comunidad Autónoma de La Rioja, Comisiones Obreras La Rioja y asociación empresarial, Federación de Empresas de La Rioja. Por la Federación de Empresas de La Rioja se presenta informe en el que, entre otros extremos, se manifiesta la no oposición a la extensión objeto del presente procedimiento.
- Certificación del Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Comunidad Autónoma de La Rioja, de inexistencia de convenio colectivo de trabajo en el ámbito para el que se pretende la extensión.

- Certificaciones de la Oficina Pública de Elecciones de órganos de representación legal acreditativo de la concurrencia de los requisitos de legitimación.

- Certificación de la Oficina de Depósito de Estatutos de Asociaciones Empresariales, conforme al que no consta inscrita en el registro asociación empresarial en el citado sector.

Cuarto. Por la Dirección General Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales se solicitó al Presidente del Consejo Riojano de Relaciones Laborales, la celebración de un pleno al objeto de emitir el preceptivo informe sobre la solicitud de renovación de extensión, de conformidad con el artículo 10.3 y 7 del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, en relación con el artículo 2. d) del Decreto 19/2003 de 20 de mayo, por el que se crea y regula el citado Consejo. Dicha solicitud suspende el plazo de los trámites sucesivos en tanto se emita el informe del órgano consultivo, al ser preceptivo y determinante. Consta informe favorable del Consejo Riojano de Relaciones Laborales en relación con la referida solicitud de renovación de extensión.

## II. Valoración.

a) Concurrencia de los requisitos de legitimación para la iniciación del procedimiento establecidos en el artículo 3 del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio.

El sindicato Unión General de Trabajadores se encuentra legitimado para solicitar la extensión que se informa, conforme a lo dispuesto en el art. 87.2 del Estatuto de los Trabajadores, dada su condición de sindicato más representativo.

b) Concurrencia del plazo establecido para la solicitud de renovación de extensión.

La solicitud de renovación de la extensión objeto de este procedimiento ha sido formulada dentro del plazo establecido en el artículo 10 del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio: Un mes contado desde la publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Zaragoza del convenio colectivo de trabajo del sector de Fincas Urbanas de Zaragoza para los años 2021 a 2024, publicado en el BOP de Zaragoza de 24 de agosto de 2021.

c) Mantenimiento de las circunstancias establecidas en el artículo. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, y en el artículo 1.2 del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio y que dieron lugar a la extensión inicial.

- Requisito de ausencia de partes legitimadas para suscribir en dicho ámbito un convenio colectivo de los previstos en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores: Los datos aportados en el procedimiento indican que no existe asociación empresarial legitimada para negociar y pactar colectivamente en el sector de actividad de la Comunidad Autónoma de La Rioja en el que se plantea la extensión.

- Existencia de características económico-laborables equiparables entre el sector de Fincas Urbanas de la provincia de Zaragoza y el mismo sector de la Comunidad Autónoma de La Rioja: Cabe entender que tal condición concurre, si se tiene en cuenta que el citado convenio colectivo ha sido objeto de extensión en dicho sector con anterioridad, y que la repercusión económica de la renovación de extensión propuesta en este procedimiento, sería el resultado de aplicar el incremento salarial establecido en el nuevo convenio respecto al anterior que fue también objeto de extensión.

En este sentido al sector de Fincas Urbanas de la Comunidad Autónoma de La Rioja, le ha sido extendido el convenio colectivo de sector de Fincas Urbanas de Zaragoza, en los siguientes períodos:

- Del 14 de abril del 2008 al 31 de diciembre de 2008.
- Del 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2012.
- Del 28 de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2016.
- Del 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2020.

d) Acuerdo del Consejo Riojano de Relaciones Laborales.

En la reunión del Pleno ordinario del Consejo Riojano de Relaciones Laborales celebrada el 15 de noviembre de 2021, se acordó, por unanimidad de las organizaciones representadas, informar favorablemente la renovación de la extensión solicitada al considerar que se cumplen los requisitos establecidos en el artículo 10 del Real Decreto 718/2005 de 20 de junio, manteniéndose a la fecha las mismas circunstancias que dieron lugar a la extensión inicial, en los términos que figuran en el informe elaborado al efecto y que se incorpora al expediente.

III. Propuesta de la Dirección General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales.

La regulación del trámite de renovación de la solicitud de extensión de los convenios colectivos exige, conforme establece el artículo 10 del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio (Boletín Oficial del Estado del 2 de julio), por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos, que la solicitud se formule en el plazo determinado en el mismo y que no se hayan modificado las circunstancias que dieron lugar a la decisión inicial, es decir, las circunstancias previstas en el artículo 92. 2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 1.2 del citado Real Decreto.

A la vista de la documentación que obra en el expediente, la valoración técnica expuesta en el punto II de esta resolución y teniendo en cuenta el informe del Consejo Riojano de Relaciones Laborales, se concluye que en el presente caso concurren las circunstancias necesarias para acceder a la solicitud de renovación de la extensión del convenio colectivo de trabajo del sector de Fincas Urbanas de la provincia de Zaragoza para los años 2021 a 2024, al mismo sector de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

De conformidad con lo establecido en el artículo 10.4 del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, los efectos de la nueva resolución de extensión de convenio colectivo se retrotraerán a la fecha de inicio de efectos del convenio extendido. Por ello la renovación de solicitud de extensión producirá efectos desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2024, que es el ámbito de aplicación temporal del convenio colectivo cuya extensión se pretende.

#### IV. Normativa Aplicable.

- Competencia: Decreto 46/2020, de 3 de septiembre, (Boletín Oficial de La Rioja número 116, de 4 de septiembre), por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Desarrollo Autonómico y sus funciones en desarrollo de la Ley 3/2003, de 3 de marzo, de Organización del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja, modificado por Decreto 53/2021, de 22 de septiembre (Boletín Oficial de La Rioja número 189 de 23 de septiembre).

- Tramitación: artículo 92 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, Real Decreto 718/2005 de 20 de junio, que desarrolla el artículo 92.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Decreto 19/2003 de 20 de mayo y Orden de 19 de diciembre de 2003, de la Consejería de Hacienda y Empleo, que regulan el Consejo Riojano de Relaciones Laborales.

Por lo expuesto, y dado que al presente caso son de aplicación los fundamentos de derecho contenidos en las normas específicas arriba indicadas, así como las demás concordantes y complementarias, el Director General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales,

#### RESUELVE

Primero. Estimar la solicitud de renovación de la extensión del convenio colectivo de trabajo del sector de Fincas Urbanas de la provincia de Zaragoza para los años 2021 a 2024, al sector de Fincas Urbanas de la Comunidad Autónoma de La Rioja, no afectando a aquellas empresas y trabajadores que estén vinculados por otro convenio colectivo cualquiera que fuese su ámbito.

La extensión surtirá efectos desde el 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2024, de acuerdo con lo expuesto en el punto III de esta resolución.

Segundo. Inscríbese en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de La Rioja y publíquese en el Boletín Oficial de la Rioja, la presente resolución y como Anexo, el texto del convenio colectivo que se extiende.

Esta resolución no agota la vía administrativa.

Mediante este documento se notifica al/los interesado/s la presente resolución según lo establecido en el artículo 40.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre (Boletín Oficial del Estado del 2), de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, contra la que cabe interponer recurso de alzada, ante el Consejero de Desarrollo Autonómico del Gobierno de La Rioja, de conformidad con lo previsto en los artículos 30, 112.1, 121 y 122 de la Ley 39/2015 y en el artículo 52 de la Ley 4/2005, de 1 de junio, (Boletín Oficial de La Rioja del 7) de Funcionamiento y Régimen Jurídico de Administración de la Comunidad Autónoma de La Rioja, en el plazo de un mes, computándose de fecha a fecha, a partir del día siguiente al de su notificación, entendiéndose prorrogado al primer día hábil siguiente cuando el último día del plazo sea inhábil.

Logroño a 16 de noviembre de 2021.- El Director General de Empleo, Diálogo Social y Relaciones Laborales, Ignacio Arreche Goitisoló.

Convenio colectivo de sector de Fincas Urbanas de Zaragoza para los años 2021-2024

Los integrantes de la comisión negociadora del convenio que se suscribe, formada por la parte empresarial por representantes de la Asociación Provincial Empresarial de Propietarios y de Comunidades de Propietarios de Fincas Urbanas de Zaragoza COPROFI, y por parte de los trabajadores por representantes de la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores de Aragón, CCOO del Hábitat de Aragón y la Asociación de Empleados de Fincas Urbanas (AEFU), se reconocen como interlocutores válidos, con representatividad y legitimación suficiente para la negociación del presente convenio.

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo de trabajo es de aplicación en todo el territorio de la ciudad de Zaragoza y provincia.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente convenio colectivo de trabajo es de aplicación a todas las empresas configuradas por los propietarios de fincas urbanas a título individual o constituido en comunidades de propietarios y/o similares, y a todos los trabajadores que por cuenta ajena presten sus servicios en dichas empresas.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La duración del presente convenio será de cuatro años, siendo por ello de aplicación en el período de tiempo comprendido entre el 1 de enero de 2021 a 31 de diciembre de 2024, con independencia de la fecha de su publicación en el BOPZ.

Artículo 4. *Denuncia.*

El convenio quedará denunciado de forma automática un mes antes de la finalización de su vigencia.

Artículo 5. *Prórroga.*

El convenio se entenderá prorrogado de año en año a partir del 1 de enero de 2025, tanto su contenido normativo como el obligacional, hasta que se firme un nuevo convenio colectivo que sustituya al anterior. En el caso de no alcanzarse ningún acuerdo para la renovación del convenio colectivo en los años posteriores a 2024 los conceptos retributivos se verán incrementados en 2025 y siguientes en el mismo porcentaje que lo haga el IPC del año inmediatamente anterior al que se trate, garantizándose en todo caso un incremento salarial mínimo de un punto porcentual.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio colectivo de trabajo, contrato individual o por cualquier otra causa.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos o creación de otros nuevos únicamente tendrán eficacia sí, consideradas en su cómputo anual y sumadas a las vigentes con anterioridad a dichas disposiciones, superan el nivel total de este convenio. De no ser así, se considerarán absorbidas por las mejoras aquí pactadas.

Artículo 7. *Condiciones más beneficiosas.*

Se respetarán las condiciones personales que, con carácter global e individualmente consideradas, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente «ad personam». El incremento mínimo garantizado se pacta expresamente como consolidable, no absorbible ni compensable y revalorizable para los siguientes años de vigencia, en los mismos términos establecidos en los artículos 4, 5 y 9 del presente convenio, aun cuando las retribuciones de referencia sean superiores a las fijadas en el presente convenio.

Artículo 8. *Unidad de convenio.*

El presente convenio, que se aprueba en consideración a la integridad de lo negociado en el conjunto de su texto, forma un todo relacionado e inseparable. Las condiciones pactadas serán consideradas global e individualmente, pero siempre con referencia a cada trabajador en su respectiva categoría.

Artículo 9. *Revisión del convenio.*

Los incrementos salariales pactados para la vigencia del convenio son los que siguen:

Año 2021: 1%.

Año 2022: El IPC real de 2021.

Año 2023: El IPC real de 2022.

Año 2024: El IPC real de 2023.

Con efectos de 1 de enero de 2021, el salario base de los niveles profesionales A y B, en el caso de porteros y conserjes que presten servicios en fincas con 41 viviendas en adelante, quedan equiparados al de los niveles E, F, G, H e I. La diferencia que existe a 31 de diciembre de 2020 entre los niveles que se equiparan en virtud de lo anterior (32,55) euros se incrementa con fecha de efectos 1 de enero de 2021 al salario base de los niveles A y B, en los casos de porteros y conserjes que presten servicios en fincas de hasta 40 viviendas.

En todo caso, y para los años 2021, 2022, 2023 y 2024, se garantizará un incremento mínimo de los salarios de un punto porcentual en el caso en el que el IPC real de los años inmediatamente anteriores dé como resultado un incremento menor de un punto porcentual.

#### Artículo 10. *Contratación, permisos y formación.*

En la forma y modalidades de contratación, períodos de prueba, formación, terminación de la relación laboral y licencias o permisos se estará a lo establecido en la normativa laboral vigente en cada momento.

Las empresas quedarán obligadas a facilitar a los trabajadores antes de que empiecen a desempeñar las tareas propias de cualquier puesto de trabajo información y formación acerca de los riesgos propios de las mismas, y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos y evitarlos.

Las partes implicadas por el presente convenio colectivo acuerdan su adhesión al Plan Nacional de Formación Continua, obligándose a facilitar los cursos oportunos. Se formará una comisión paritaria a tal efecto.

#### Artículo 11. *Organización del trabajo.*

Corresponde a las empresas la organización y determinación de las condiciones de trabajo en el marco de lo establecido en el presente convenio.

Las instrucciones correspondientes serán dadas única y exclusivamente por los representantes legales del propietario de la finca, por el presidente de la comunidad, por el administrador o por las personas en quienes estos deleguen expresamente.

Cuando existiendo en el centro de trabajo alguna circunstancia de las que motivan el abono de algún complemento salarial la empresa decida que el trabajador no preste el servicio correspondiente y, por tanto, no perciba el complemento, deberá manifestarlo al trabajador mediante un escrito en el que conste expresamente que no tendrá ninguna obligación respecto a tal servicio, salvo las que pueda tener cualquier vecino de la finca en caso de fuerza mayor, excepto poner en conocimiento del presidente o llamar al gremio que corresponda.

En el caso de que, producto de la desaparición o sustitución de las funciones, no procediera el abono de algún o algunos de los complementos, este o estos pasarán a integrar un complemento consolidado «ad personam» no compensable ni absorbible, revalorizable anualmente en el mismo porcentaje que las tablas del convenio.

#### Artículo 12. *Jornada de trabajo y horario laboral.*

La jornada anual será de 1.792 horas de trabajo efectivo. La jornada máxima de trabajo será de cuarenta horas semanales. Las horas trabajadas que superen la jornada máxima anual podrán ser compensadas con horas de descanso retribuido o con el abono, en el mes de febrero del año siguiente al que se generaron, del importe correspondiente que resulte de multiplicar el número de horas realizadas de más por el valor vigente en cada anualidad por cada hora extraordinaria.

La empresa podrá establecer la jornada continua cuando así lo requiera la mejor prestación del servicio. Para que la jornada tenga la consideración de partida deberá disponerse un descanso mínimo de tres horas.

El horario laboral se establecerá por la empresa en función de que la jornada pueda ser continuada o partida. Deberá permanecer expuesto el calendario laboral donde pueda ser visto sin dificultad por los vecinos de la finca. Las tardes de los días de Nochebuena y Nochevieja se computarán como festivas, no laborables y retribuidas, comprendiendo cuatro horas de trabajo efectivo cada una de ellas.

Los trabajadores disfrutarán de dos medias jornadas libres al año, que tendrán la consideración de no laborables. Estas dos medias jornadas libres se disfrutarán preferentemente dentro de los días que en cada localidad se considere como fiestas mayores. No obstante, y por acuerdo entre la empresa y el trabajador, podrán disfrutarse fuera de ese período. En todo caso, estas dos tardes no laborables y retribuidas no podrán encadenarse con el o los períodos de vacaciones anuales y deberá quedar garantizado el servicio de recogida de residuos orgánicos. Los trabajadores con contrato a tiempo parcial verán reducido su horario de trabajo, en consideración a lo anterior, en proporción a la jornada que tengan en contrato.

Los trabajadores con jornada continuada, tal y como se entiende por ella en el segundo párrafo del presente artículo, y los trabajadores que presten sus servicios al menos seis horas continuadas dentro de su jornada laboral, tendrán derecho a un descanso mínimo e ininterrumpido de quince minutos. Este descanso tendrá a todos los efectos la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

#### Artículo 13. *Horas extraordinarias.*

Las horas que excedan del cómputo global determinado en el artículo anterior tendrán la consideración de horas extraordinarias. El importe de cada hora extraordinaria será el que se señala en el anexo del convenio.

No se incluirán en los citados cálculos globales ni se considerarán como horas extraordinarias las que se empleen en atender los servicios de calefacción y agua caliente sanitaria, piscinas y la recogida de basuras, todos ellos en los sábados, domingos y días festivos en que estén encomendados.

Las horas extraordinarias se deberán compensar con períodos de descanso o retribuirse conforme a lo que se establece en el anexo 1. Los períodos de descanso compensatorios serán equivalentes al 120% de dichas horas realizadas en días laborables y al 150% si se realizan en días correspondientes a descansos, y se disfrutarán de forma efectiva en el último trimestre de cada año natural, salvo pacto en contrario. De optar el trabajador por su compensación económica, esta será efectiva en la nómina del mes de enero del año siguiente a su realización.

El requerimiento de los trabajadores comprendidos dentro de las categorías profesionales de nivel A, nivel B y nivel C fuera de su horario laboral ordinario será compensado a los trabajadores con la retribución de las horas extraordinarias de trabajo invertidas en la atención de dicho aviso u orden trabajo, y como mínimo será compensado salarialmente con la retribución de media hora extraordinaria, con independencia de que el tiempo invertido en dicho servicio sea menor. De optar el trabajador por la compensación de esas horas extraordinarias dentro de la jornada laboral, esa compensación será con el 150% de horas libres. La atención de estos trabajos fuera de la jornada laboral u horario laboral será voluntaria, salvo las referidas a fuerza mayor.

#### Artículo 14. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta días naturales al año no sustituibles por compensación económica. Los trabajadores que en la fecha determinada para el disfrute de las mismas no llevasen un año trabajando en la empresa disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo que previsiblemente vaya a trabajar en el año.

En caso de cese de los trabajadores, si estos hubieran disfrutado de más vacaciones de las que les corresponderían proporcionalmente por el período del año natural trabajado, se les practicará una minoración proporcional también en la liquidación de haberes por los días de vacaciones disfrutados de más.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, salvo acuerdo entre la empresa con el trabajador. La retribución de las vacaciones incluirá todos los conceptos que se contienen en una mensualidad ordinaria.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan con un mínimo de dos meses de antelación del comienzo del disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas total o parcialmente durante el año natural a

que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Asimismo, se interrumpirá el disfrute de las vacaciones en el caso de que el trabajador iniciara durante las mismas un proceso de incapacidad temporal.

En ningún caso las vacaciones podrán comenzar en día festivo, domingo o día de descanso semanal, salvo los casos en los que la empresa y el trabajador pactasen las vacaciones en un mes natural completo.

#### Artículo 15. *Clasificación del personal y funciones.*

El personal al servicio de las empresas de fincas urbanas se clasifica en:

Grupo Profesional Empleado de Finca Urbana:

- Nivel A (antes portero). Se entiende por tal a la persona que presta sus servicios en el mismo edificio o finca en el que dispone para su uso de vivienda propiedad de la empresa.

La vivienda deberá cumplir las necesarias condiciones de habitabilidad, higiene y decoro, serán a cargo de la propiedad las reparaciones del equipamiento necesarias y propias del uso, tendrá el carácter de domicilio particular del portero, sin que pueda utilizarse para reuniones de comunidad u otros fines distintos de aquel.

Por estar vinculada a sus funciones, cesará en su disfrute en el plazo de treinta días naturales contados a partir de aquel en que quedara definitivamente extinguido, saldado y finiquitado el contrato de trabajo.

Asimismo, y también por estar vinculada a sus funciones, cesará en su disfrute en el plazo de treinta días naturales contados a partir de aquel en el que el trabajador alcance su edad legal de jubilación, siempre que se trate de trabajadores contratados a partir de la publicación del presente convenio colectivo en el BOPZ.

- Nivel B (antes conserje). El que presta sus servicios en un edificio o finca en el que no dispone de vivienda propiedad de la empresa.

Las funciones de las categorías A y B serán las siguientes:

a) Limpieza, conservación, control y cuidado del portal o portales, portería, escaleras, pasillos y demás dependencias de uso común, así como de los aparatos eléctricos u otros que se encuentren instalados y no estén especificados como trabajo especializado en el tipo de aparato o elemento que requiera atención. Dichas tareas se efectuarán preferentemente en las primeras horas de la jornada laboral. En las fincas destinadas a vivienda en las que existan por su especial configuración pasajes destinados a locales con acceso directo del público, no será obligación de estos empleados su limpieza.

b) Atención y cuidado del inmueble, en especial de las dependencias comunes, así como de las personas que entren en el inmueble, procurando que se mantenga el orden en el mismo. Tendrán a su cargo el encendido y apagado de luces de los elementos comunes y de la apertura y cierre del portal en la forma establecida.

c) Atenderá a todas las personas que visiten las viviendas y otras dependencias de la finca, debiendo obrar siempre con la mayor discreción.

d) Se hará cargo de los avisos que reciba para los ocupantes del inmueble y para la propiedad o administración de la finca siempre y cuando se le haya autorizado expresamente por escrito con anterioridad.

e) Comunicará a la representación de la empresa o administración de la finca cualquier intento o realización por parte de habitantes de inmueble de situaciones que puedan suponer molestias para los demás, así como cualquier alteración u obra que se efectúe en elementos comunes.

f) Se responsabilizará siguiendo las instrucciones (que deberán ser dadas por escrito) de las empresas fabricantes o de mantenimiento de los servicios de calefacción y agua caliente central, salvo que la propiedad los tenga contratados con un tercero, de la centralita telefónica, ascensores y montacargas que existan en la finca, así como de cuantos motores se utilicen para los servicios comunes. Pondrá con la mayor diligencia en conocimiento de la empresa o administración de la finca y de las empresas fabricantes o de mantenimiento las anomalías o averías que observe en el funcionamiento de los diferentes aparatos, adoptando aquellas medidas de clausura o paralización de los mismos indicados por aquellos.

g) Cuidará de la conservación de las instalaciones comunitarias en general y podrá efectuar pequeños trabajos y reparaciones de pintura, fontanería, albañilería y electricidad para las cuales no sea precisa una especial cualificación. La realización de estas funciones genera el derecho de cobro del complemento por realización de pequeñas reparaciones.

h) Deberá trasladar y recoger, siempre dentro de la jornada ordinaria de trabajo, los cubos o recipientes de recogida de basuras colectivos, en estado de vacíos, hasta el lugar indicado por las Ordenanzas municipales para su posterior recogida por los servicios municipales.

h.1) Además de lo anterior, tan solo en los casos en los que exista acuerdo expreso entre empresa y trabajador, este recogerá de la puerta de los domicilios u oficinas las bolsas de residuos orgánicos para trasladarlos a los recipientes colectivos, exclusivamente en bolsas cerradas y estancas.

Para la determinación del importe del complemento por tal servicio se computarán la totalidad de los vecinos del inmueble, con independencia de que se les recoja a todos o no, con el mínimo establecido en el anexo del convenio y con independencia de la jornada del trabajador, sea a tiempo completo o a tiempo parcial.

Los trabajadores que a la fecha de publicación del presente convenio colectivo no vinieran prestando el servicio de recogida de residuos orgánicos y no orgánicos no quedarán obligados a ello, salvo pacto individual en contrario y bajo las previsiones aquí contenidas.

La recogida de residuos estará comprendida dentro de la jornada ordinaria del trabajador y dentro del horario laboral de este. Estos servicios serán prestados de domingo a viernes, excepto los catorce festivos de cada año natural.

A aquellos trabajadores que a fecha de 31 de diciembre de 2008 vinieran percibiendo globalmente una cantidad superior mensual a la establecida por vecino y mes en el anexo de tablas salariales por el concepto de recogida de residuos orgánicos se les respetará esta condición más beneficiosa a título individual.

En todo caso, el complemento denominado recogida de residuos orgánicos tendrá naturaleza salarial.

En el especial caso del domingo, al objeto de respetar que el servicio de recogida de residuos se haga efectivo dentro de la jornada ordinaria de trabajo de domingo a viernes, excepto los catorce festivos de cada año natural, y al objeto de que la jornada máxima de trabajo semanal sea un promedio de cuarenta horas, el tiempo que el trabajador invierta en la recogida de residuos, orgánicos o no, se compensará con una proporcional disminución de la jornada entre el lunes y el viernes.

i) Cuidará de la limpieza, riego y adecuación de los jardines de que dispongan las fincas.

j) Cuidará de la limpieza general de las piscinas y anejos a las mismas (vestuarios, etc.) de que dispongan las fincas.

k) Cuidará de la limpieza de los viales, zonas diáfanas y espacios comunes de los garajes y trasteros, así como de sus accesorios que formen parte de lo que puede denominarse como elementos comunes.

- Nivel C (antes portero o conserje-mantenedor-reparador). Es la persona contratada con todas las funciones de portero o conserje, más todas o algunas de las tareas generales de mantenimiento de la finca, y sus funciones podrán ser las siguientes: trabajos y reparaciones de albañilería, pintura, fontanería, carpintería, cerrajería, electricidad, soldadura, jardinería, mantenimientos de caldera y motores, para lo cual deberá estar debidamente cualificado con la asistencia a cursos específicos teórico-prácticos que se organizarán, pudiendo disponer incluso de los correspondientes carnés o acreditaciones profesionales.

- Nivel D (antes empleado de mantenimiento). Es la persona contratada única y exclusivamente para efectuar todas o algunas labores generales de mantenimiento de la finca y sus funciones podrán ser las siguientes: trabajos y reparaciones de albañilería, pintura, fontanería, carpintería, cerrajería, electricidad, soldadura, jardinería y mantenimiento de calderas y motores, para lo cual deberá estar debidamente cualificado con la asistencia a cursos específicos teórico-prácticos que se organizarán, pudiendo disponer incluso de los correspondientes carnés o acreditaciones profesionales. Previo acuerdo podrá realizar la recogida de residuos sólidos domiciliarios, la realizará en los términos establecidos para porteros y conserjes en la letra h.1) del presente artículo.

Los trabajadores comprendidos dentro de esta categoría profesional serán excluidos del cobro de los complementos funcionales vinculados única y exclusivamente a las categorías de portero, conserje y portero-conserje mantenedor-reparador. Podrán realizar otras funciones no contempladas expresamente en esta categoría profesional o en otras, previo acuerdo individual o colectivo dentro de cada comunidad de propietarios, percibiendo por cada una de ellas una compensación



económica pactada también previamente. Para la realización de estas funciones no contempladas expresamente en esta categoría profesional no se requerirá a los trabajadores una especial cualificación.

Los trabajadores comprendidos en esta categoría profesional que a fecha 31 de diciembre de 2008 vinieran percibiendo todos o alguno de los complementos salariales vinculados única y exclusivamente a las categorías de portero, conserje y portero- conserje, mantenedor-reparador mantendrán esta condición salarial más beneficiosa a título individual, y el complemento o las sumas de los complementos pasarán a ser integrados en un complemento personal, no compensable ni absorbible, y revalorizable anualmente en la misma cuantía que el salario de tablas de convenio.

- Nivel E (antes empleado de garaje). Es el trabajador contratado única y exclusivamente para realizar el cuidado, atención y limpieza de los garajes.

- Nivel F (antes jardinero). Es el trabajador contratado única y exclusivamente para realizar las funciones especializadas propias de la jardinería de la finca. Deberá acreditar la suficiente cualificación y conocimiento de sus funciones específicas, que serán las siguientes: Limpieza, riego, siembra, poda, injertos, manejo de máquinas de jardinería (cortacésped, cortasetos, desbrozadora, etc.), así como los conocimientos básicos de mantenimiento de dicha maquinaria y demás necesidades propias del jardín y su requerido cuidado. Previo acuerdo podrá realizar la recogida de residuos sólidos domiciliarios, la realizará en los términos establecidos para porteros y conserjes en la letra h.1) del presente artículo.

- Nivel G (antes socorrista). Es el trabajador contratado única y exclusivamente para realizar las funciones especializadas propias del cuidado de las piscinas comunitarias. Deberá estar en posesión del título correspondiente autorizado por la administración competente, que le acredite como persona con los conocimientos necesarios para desempeñar las labores de vigilancia y prevención de accidentes en el agua y recinto de baño; será el responsable de las tareas de salvamento y prestaciones de primeros auxilios en las instalaciones.

Igualmente atenderá la limpieza, control de calidad del agua y mantenimiento básico específico del recinto destinado al baño. Todo ello sin menoscabo de su principal misión de vigilancia y prevención de accidentes.

- Nivel H (antes empleado de limpieza). Es el trabajador contratado para realizar la limpieza de los elementos comunes de la finca, sin que pueda realizar funciones de atención y cuidado alguno de la finca. Previo acuerdo podrá realizar la recogida de residuos sólidos domiciliarios, la realizará en los términos establecidos para porteros y conserjes en la letra h.1) del presente artículo.

- Nivel I (empleado de control de accesos). Es el trabajador contratado para realizar exclusivamente funciones de control de accesos a inmuebles o instalaciones, comprendiendo el cuidado y custodia de las llaves de las zonas comunes, la apertura y cierre de puertas, la ayuda e información en el acceso de personas o vehículos cumpliendo con la normativa interna de los inmuebles, todas ellas realizadas en las puertas o en el interior de inmuebles, aparcamientos y garajes. Asimismo podrán realizar las tareas de recepción, comprobación de visitantes y orientación de los mismo, así como la comprobación de documentos o carnés, en cualquier clase de inmuebles y en cumplimiento de la normativa interna donde presten dichos servicios. También podrán realizar funciones de control en zonas de circulación restringida en el interior de inmuebles, en cumplimiento de la normativa interna de los mismos. El personal que preste estos servicios o funciones en ningún caso podrán ejercer función alguna de las reservadas al personal de seguridad privada, ni portar ni usar armas, ni medios de defensa, ni utilizar distintivos, uniformes o medios que puedan confundirse con los previstos para los vigilantes de seguridad.

#### Artículo 16. *Retribuciones.*

Las retribuciones de los empleados de fincas urbanas contempladas en este convenio son las que se establecen en las tablas salariales del anexo I.

Las retribuciones estarán constituidas por el salario base, por los complementos salariales y por las percepciones extrasalariales. Se adaptarán los conceptos retributivos que figuren en los recibos de salario de los trabajadores a los aquí establecidos.

Las retribuciones que se indican en los anexos de este convenio están referidas a la jornada completa. La realización de jornadas a tiempo parcial dará lugar a la reducción de los salarios en igual proporción que la jornada, salvo para aquellos conceptos que se indique que no procede la reducción, que son:

- Ropa de trabajo.
- Llamadas de teléfono.

- Transporte.

#### Artículo 17. *Salario base.*

Las retribuciones de empleados de fincas urbanas contemplados en este convenio son las establecidas en las tablas salariales con el salario base que se expresa para cada categoría profesional.

Dichas tablas salariales forman el anexo de este convenio. Se adaptarán los conceptos retributivos que figuran en los recibos de salarios de los trabajadores que tengan contrato vigente a la entrada en vigor del presente convenio a los aquí establecidos.

El salario base de la categoría del nivel A incluye el derecho al disfrute de la vivienda de la portería como retribución en especie.

Con el fin de cuantificar para su deducción dicha retribución se fija la cantidad invariable de 109,55 euros mensuales durante las doce mensualidades del año para 2021. Esta cantidad se revalorizará anualmente en el mismo porcentaje en el que lo hagan el resto de retribuciones.

#### Artículo 18. *Complementos salariales.*

Afectarán solamente a las categorías profesionales de nivel A, B, y C siempre y cuando el contrato tenga una duración superior al mes (exceptuando la calefacción y/o agua caliente y la recogida de basuras).

Asignación de los complementos:

1. En los supuestos de que estos complementos se deban aplicar en fincas que tengan contratado a más de un empleado los percibirán los empleados que tengan asignado el servicio correspondiente.

2. Si los servicios son atendidos indistintamente por todos o varios empleados:

a) Si se realiza en horario coincidente, cada empleado percibirá el importe total dividido por el número de empleados adscritos al servicio en proporción a sus respectivas jornadas.

b) Si el horario es coincidente tan sólo en parte de la jornada de dos o más trabajadores y se cubre una franja horaria que exceda de ocho horas/día, los importes de los complementos se habrán de incrementar en el mismo porcentaje que represente el exceso las indicadas ocho horas//día, a efectos de efectuar el prorrateo previsto en la letra anterior.

c) Si el horario no es coincidente, cada empleado percibirá la totalidad del complemento.

Los complementos salariales podrán ser:

- Complementos por ascensores. Se percibirán en función del número de ascensores, menos uno, instalados en la finca.
- Complementos por motores. Se percibirán en función del número total de motores existentes en zonas y dependencias comunes de la finca, menos uno (con un máximo de siete).

Se incluirán como motores, cualquiera que esté en funcionamiento de forma continua o en disposición de entrar en funcionamiento si no requiere instalación previa. Solo se entenderán por motores las bombas de agua, bombas de achique y compresores.

No se computarán como tales los eventuales motores de repuesto que no puedan entrar en funcionamiento si no es sustituyendo a otro ya instalado. Tampoco se computarán los motores instalados para uso exclusivo en servicios por los que se perciba otro complemento salarial como los correspondientes a ascensores, calefacción, agua caliente, piscinas o garajes.

- Complemento por portales: Se percibirán en función del número de portales de acceso público a la finca o a cualquiera de sus dependencias, menos uno.

- Complemento por escaleras: Se percibirá en función del número de escaleras diferenciadas que existan en la finca, menos una.

- Complemento por agua caliente sanitaria: Se percibirá por estar el servicio a cargo del empleado con una caldera que en su caso podría ser utilizada también para la calefacción.

- Complemento por calefacción (equipos de frío y/o calor): Se percibirá por estar el servicio a cargo del empleado con una caldera distinta de la empleada para el agua caliente y únicamente en los meses en que se presten estos servicios.

- Complemento por servicio de calefacción (frío y/o calor) y/o agua caliente en sábados y domingos y festivos: Se abonará al empleado a quien encarguen la atención del servicio en tales días; estos servicios se abonarán también; cuando el horario de trabajo establecido incluya sábados y/o domingos y/o festivos se abonará este complemento en los días de descanso semanal que los sustituyan. Los importes diarios figuran en las tablas de anexos y serán los mismos para todos los empleados, lo sean o no a jornada completa.

- Complemento por centralita telefónica: Se percibirá caso de existir como tal una centralita telefónica y estar a cargo del empleado.

- Complemento por viales, zonas diáfanas, jardines y trasteros: Se percibirá en función de la superficie total conjunta de estas zonas que fueren objeto de limpieza y/o control por parte del empleado.

Se entenderá por vial cualquier zona de paso, a cielo abierto o no, que no figure comprendida en otros conceptos (como portales o escaleras) y sea utilizable por los vecinos de la finca, empleados o personal de mantenimiento.

Se entenderá por zona diáfana aquella superficie a la que se pueda acceder por los vecinos de la finca, empleados o personal de mantenimiento, sea de paso o de estancia, a cielo abierto o no. A título de ejemplo, tienen tal carácter: salas de reuniones, plazas privadas, terrazas y patios de luces. Estos dos últimos tendrán tal carácter, aun cuando no sean de acceso público, si han de ser objeto de limpieza periódica por parte del empleado.

- Complementos por garajes: Si el empleado tiene encomendada la limpieza y el control de estos elementos percibirá este complemento en función del número de plazas existentes.

Forman parte del concepto de «garajes», retribuido con este complemento, cuando sean de uso exclusivo para los mismos: las puertas automáticas de entrada y salida, escaleras, pasillos comunes, rampas de acceso, sistemas antiincendios, ventiladores, alumbrado y accesos peatonales. Si la empresa dotase de medios mecánicos y técnicos suficientes, tales como barredora con aspiración autónoma o fregadora industrial, y de los elementos de protección individual que procedieren (EPI's) a un trabajador encuadrado en los niveles A, B, C y H, este, si la empresa lo requiriese, podrá hacerse cargo de la limpieza de las plazas de garaje.

- Complemento por piscinas: Se percibirán durante los meses en que se utilice este servicio.

- Complemento por recogida de residuos orgánicos: Quedará referido a las condiciones establecidas en el artículo 15, punto 2, apartados h) y h.1), y al anexo de tablas salariales. Este complemento quedará consolidado en las retribuciones del trabajador en el caso de que la comunidad de propietarios decida de forma sobrevenida que el trabajador deje de hacer de forma efectiva esta tarea y siempre que el trabajador se haya hecho cargo de ella por lo menos un año.

- Complemento por recogida selectiva de residuos no orgánicos: En aquellas comunidades de propietarios en las que exista o se ponga en funcionamiento la recogida selectiva de residuos no orgánicos para su posterior reciclaje y medie acuerdo entre la comunidad de propietarios y el trabajador para que este se haga cargo de la misma, esta se ordenará adaptándose a las necesidades de cada comunidad de propietarios, sin detrimento de otras funciones del trabajador y siempre realizado en horas de trabajo.

La recogida de residuos no orgánicos se deberá hacer preferentemente por las mañanas. La comunidad de propietarios instará a los vecinos a depositar los residuos en bolsas identificadas para evitar la clasificación de los residuos por el trabajador, algo que en ningún caso quedará obligado a hacer.

La recogida de residuos no orgánicos deberá ordenarse de tal manera que un día a la semana, siempre el mismo, se proceda a la recogida de latas, tetrabrick, plásticos y derivados; otro día de cristal y vidrio, y otro día de papel y cartón. Asimismo podrá procederse a la recogida del aceite usado, para lo que la comunidad de propietarios pondrá a disposición de los vecinos los envases que determine cada ayuntamiento, si los determinara.

En todo caso, el trabajador recogerá y trasladará los residuos en bolsas estancas, así como el aceite envasado, si procediera, a los contenedores que cada ayuntamiento disponga a tal efecto. Solo los trabajadores encuadrados en las categorías de limpiador, portero, conserje y portero-conserje mantenedor-reparador podrán ser encomendados para proceder a la recogida de residuos no orgánicos, siempre que exista acuerdo previo entre la comunidad de propietarios y el trabajador. El trabajador percibirá el complemento mínimo que figura en el anexo al presente convenio colectivo por el total de vecinos de la comunidad de propietarios y por mes. Este complemento quedará consolidado en las retribuciones del trabajador en el caso de que la comunidad de propietarios decida de forma sobrevenida que el trabajador deje de hacer de forma efectiva esta tarea y siempre que el trabajador se haya hecho cargo de ella por lo menos un año.

- Ropa de trabajo: Deberá abonarse a todos los empleados, salvo que la empresa les proporcione directamente la ropa y calzado de trabajo necesario (dos juegos al año como mínimo). La empresa que requiera la uniformidad obligatoria del trabajador de la finca, con independencia del nivel profesional en el que esté encuadrado, deberá hacerse cargo del coste del mismo.

- Plus por llamadas telefónicas: Se abonará a las categorías profesionales de nivel A, B, C y D siempre que no tengan a su disposición para hacer llamadas propias de su servicio un teléfono a nombre de la empresa o se les provea de tarjetas telefónicas a las que poder cargar dichas llamadas.

- Complemento por ausencia de otras retribuciones (COR): Se abonará a aquellos trabajadores que, encuadrados en los niveles A, B y C, carezcan de alguno de los siguientes complementos salariales, complemento por ascensores, complemento por motores, complemento por portales o complemento por escaleras o que, aun percibiéndolos, la suma de los mismos sea inferior al complemento COR, en cuyo caso percibirán la cantidad que se corresponde con este último, excluyendo en este caso los anteriores.

Los complementos anteriores relacionados con la calefacción se devengarán por el trabajo perteneciente a seis meses de calefacción, prorrateándolos para los doce meses durante el año. Así como todos aquellos conceptos que puedan tener o tengan un carácter no continuo o temporal.

#### Artículo 19. *Antigüedad consolidada.*

Los trabajadores que consolidaron su antigüedad a fecha 1 de enero de 1998 seguirán percibiendo la cantidad resultante, que será actualizada anualmente conforme a los incrementos pactados para cada año de vigencia del presente convenio.

Los trabajadores que hayan ingresado en las empresas en fecha posterior al día 1 de enero de 1998 no percibirán cantidad alguna en concepto de antigüedad. En su sustitución percibirán la cantidad mensual de naturaleza salarial que se indica en el anexo que se denominará «complemento sustitución antigüedad», sea cual fuera su categoría y la fecha de ingreso en la empresa.

Este complemento no lo disfrutarán los trabajadores vinculados a la empresa por contratos de interinidad o sustitución.

#### Artículo 20. *Nocturnidad.*

Corresponde cobrar este plus a todos los empleados cuando toda o parte de su jornada laboral esté comprendida entre las 22:00 y las 6:00 horas.

El trabajador percibirá por tal concepto y por cada hora nocturna trabajada un complemento consistente en el 25% del salario base/hora del trabajador calculado de acuerdo a la siguiente fórmula.

Salario base anual

1.792 horas

#### Artículo 21. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias anuales equivalentes cada una de ellas a una mensualidad de salario base más la antigüedad consolidada y demás complementos salariales.

Los complementos salariales que no corresponda percibir todos los meses (calefacción, piscinas, el de penosidad por uso de carbón) formarán parte de cada una de las gratificaciones en una cuantía igual al 50% del importe de tales complementos correspondiente al total de los meses en que se perciben.

No formarán parte del importe de las pagas extraordinarias los correspondientes a los complementos de recogida de residuos orgánicos y no-orgánicos, nocturnidad, servicio de calefacción (frío y/o calor) y agua caliente en sábado, domingos y festivos, teléfono, transporte y ropa trabajo.

La paga extra de verano deberá abonarse en el mes de junio antes del 16 de dicho mes y la de Navidad antes del 16 de diciembre.

#### Artículo 22. *Plus de transporte.*

Este complemento compensa la realización de un gasto dinerario que efectúa el empleado para realizar su trabajo. Su importe es el que se establece en el anexo II, Complementos. Se abonará íntegro a todos los trabajadores, excepto categoría

profesional de nivel A, cualquiera que sea su jornada laboral. No se percibirá durante el mes de vacaciones, salvo que se prorratee su importe total anual entre los doce meses.

*Artículo 22.A) Plus salarial. De consumo y electricidad y agua.*

Se abonará íntegro cualquiera que sea la jornada laboral contratada, a tiempo completo o a tiempo parcial, únicamente a los trabajadores encuadrados en la categoría profesional de nivel A, salvo que la empresa se hiciera cargo del pago completo de los recibos, por tales conceptos, correspondiente a su vivienda. Las empresas no podrán modificar a los trabajadores lo aquí pactado y no podrán establecerse cobros adicionales a los trabajadores por ningún servicio, excepto la luz y el agua fría.

*Artículo 23. Incapacidad temporal.*

La empresa complementará hasta el 100% los salarios y las gratificaciones extraordinarias de los trabajadores en situación de incapacidad temporal, hasta un máximo de seis meses al año.

*Artículo 24. Seguro colectivo de accidentes, defensa jurídica del trabajador y seguro de responsabilidad civil.*

En un plazo máximo de seis meses contados a partir de la publicación del presente convenio colectivo en el BOPZ, la propiedad o comunidades de propietarios en cuanto empleadores deberán suscribir una póliza de seguro por cada trabajador que cubra las contingencias de incapacidad permanente total, incapacidad permanente total cualificada, incapacidad permanente absoluta de gran invalidez y fallecimiento por accidente de trabajo o a consecuencia del mismo.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo estas indemnizaciones quedarán fijadas en la cantidad de 24.000 euros en los casos de incapacidad permanente total, incapacidad permanente total cualificada, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, y en 30.000 euros en el caso de fallecimiento del trabajador en accidente de trabajo o a consecuencia del mismo.

Todas las comunidades de propietarios que empleen trabajadores devienen obligadas a contratar un seguro de responsabilidad civil que cubra económicamente las posibles situaciones en las que pueda incurrir el trabajador en el ejercicio de las funciones que le son propias, para lo cual dispondrán de un plazo máximo de seis meses contados a partir de la publicación del presente convenio colectivo en el BOPZ.

*Artículo 25. Faltas y sanciones.*

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves. Prescribirán a los diez, veinte y sesenta días, respectivamente, desde la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y en todo caso a los seis meses de haberse cometido.

Previamente a la interposición de cualquier sanción se dará audiencia al trabajador ante el órgano rector o junta directiva de la propiedad al objeto de exponer estas alegaciones, debiendo ser citado con cuarenta y ocho horas de antelación y pudiendo asistir a la misma con el asesor que tenga por conveniente. Solo en los casos de expedientes sancionadores en los que se proponga al trabajador la imposición de una falta grave o muy grave la comunidad de propietarios deberá informar a los condueños por los medios que estime oportunos.

- Son faltas leves:

- a) La falta de puntualidad en dos días en el plazo de un mes.
- b) La falta de asistencia al trabajo, sin justificar, de un día en el plazo de un mes.
- c) La utilización negligente de los útiles de limpieza y herramientas, cuando ello suponga quebranto leve para la comunidad.
- d) Las actuaciones que supongan una perturbación ligera en los servicios a su cargo.

- Son faltas graves:

- a) La falta de aseo personal.
- b) La falta de limpieza en las dependencias a su cargo.
- c) La indisciplina o negligencia inexcusable en el trabajo.
- d) La falta de respeto a las personas que visiten o habiten en la finca o que sin vivir en la misma formen parte de la comunidad por su calidad de propietarios.
- e) La falta de respeto a cualquier persona que esté integrada en la comunidad de propietarios.

- f) La falta de puntualidad en cinco días en el plazo de un mes.
- g) La falta de asistencia al trabajo, sin justificar, de tres días en el plazo de un mes.
- h) La reiteración de faltas leves.

- Son faltas muy graves:

- a) El abandono notorio de la vigilancia de la finca, elementos comunes y demás dependencias a su cargo.
- b) La embriaguez o consumo de drogas en horas de trabajo.
- c) La reiteración de faltas graves.
- d) La realización por parte del empleado de cualquier acto de tipo delictivo en la finca en la que desempeñe sus servicios.

Las sanciones que proceden imponer serán:

- Por faltas leves: amonestación verbal o escrita.
- Por faltas graves: suspensión de empleo de siete a quince días.
- Por faltas muy graves: suspensión de empleo de treinta a sesenta días o despido.

Artículo 26. *Contrato de relevo.*

Los trabajadores de este sector podrán acceder a la jubilación parcial en los términos previstos en la legislación vigente. Simultáneamente con el correspondiente contrato a tiempo parcial, la empresa vendrá obligada a concertar con un trabajador desempleado el llamado contrato de relevo en los términos que establece la norma.

No obstante lo anterior, la disposición final 12ª de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre Actualización, Adecuación y Modernización del Sistema de Seguridad Social, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, prevé que se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación en su diferentes modalidades, requisitos de acceso y condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011, a los trabajadores afectados por el presente convenio, al tener suscrito en el anterior convenio colectivo del sector Fincas Urbanas de Zaragoza, con código de convenio 50003125011999 (BOPZ número 31, de 8 de febrero de 2013), el acuerdo de jubilación parcial que se renueva en este artículo, siempre que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad a 1 de enero de 2019.

Artículo 27. *Derechos sindicales.*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

En cualquier caso, y dada la especificidad del sector al ser la mayoría empresas de un solo trabajador, los trabajadores designados por las organizaciones sindicales y/o asociaciones representativas de los mismos, para formar parte de la comisión negociadora o de la comisión paritaria del convenio, gozarán del derecho de permiso retribuido para el cumplimiento de sus funciones, en las condiciones y derechos establecidos para los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 28. *Aplicaciones de la legislación general.*

En lo no previsto o no regulado por el presente convenio serán de aplicación sobre las respectivas materias las normas y disposiciones de carácter general establecidas por la Ley del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente en cada momento.

Artículo 29. *Seguridad y salud en el trabajo.*

Además de la observancia debida de las normas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo, las empresas vienen obligadas a instalar y mantener un botiquín de primeros auxilios en cada centro de trabajo.

Artículo 30. *Cláusula de inaplicación o descuelgue.*

Se comunicará a la comisión paritaria el sometimiento de la inaplicación del convenio ante la falta de acuerdo entre la comunidad de propietarios y los representantes de los trabajadores en el período de consultas, según lo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Se presentará a la comisión paritaria la información y documentación necesaria, siendo al menos la materia: de inaplicación salarial (artículo 82.3 Estatuto de los Trabajadores), o la modificación sustancial de las condiciones establecidas en el presente convenio (artículo 41.6, en relación con el 82.3, del Estatuto de los Trabajadores), el período de inaplicación, los trabajadores afectados, así como el acta de desacuerdo y las actas del período de consultas, la documentación relativa a la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

La comisión, una vez examinado los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el artículo anterior. Si la comisión paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna.

La comisión paritaria del convenio dispondrá de un plazo máximo de siete días para resolver la inaplicación solicitada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad. La comisión deberá determinar con exactitud las materias afectadas por la inaplicación, así como determinar y concretar tanto sus términos como el calendario de la progresiva convergencia hacia el retorno de las condiciones suspendidas.

Cuando esta no alcanzara un acuerdo, las partes podrán recurrir al Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la inaplicación del convenio, así como los posteriores procedimientos de solución de conflictos que prevé el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 31. *Comisión paritaria y adhesión al ASECLA.*

Se establece una comisión paritaria para el seguimiento e interpretación de las discrepancias que puedan surgir en la aplicación del convenio. Estará compuesta por las representaciones de las organizaciones firmantes del convenio, en número de cuatro personas por parte de los trabajadores y de otras cuatro por la parte empresarial.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón.

Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este acuerdo a través del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de manifestarla expresa e individualmente, según lo establecido en el ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

Las consultas deberán dirigirse a todas las organizaciones firmantes del convenio colectivo, enviando escrito a la atención de la comisión paritaria del convenio colectivo de Fincas Urbanas de la provincia de Zaragoza, en el que deberá quedar bien definida la consulta, incluyendo información suficiente para que los miembros de la comisión paritaria puedan evacuar la respuesta con la debida propiedad. Una vez recibida la consulta, los miembros de la comisión paritaria se reunirán en el plazo de quince días hábiles a partir de la fecha de recepción, debiendo emitir informe en otro plazo de quince días.

Los domicilios de la comisión paritaria del presente texto convencional son:

- Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores en Aragón. Calle Costa, 1, 4ª planta. 50001 Zaragoza.
- CCOO del Hábitat de Aragón. Paseo Constitución, 12, 4ª planta. 50008 Zaragoza.
- AEFU Asociación de Empleados de Fincas Urbanas. Calle Don Jaime I, 42, oficina 1ª. 50001 Zaragoza.
- COPROFI Asociación Provincial Empresarial de Propietarios y de Comunidades de Propietarios de Fincas Urbanas de Zaragoza. Calle Sagrada Familia, 1, casa 3. 50012 Zaragoza.

#### Artículo 32. *Permisos retribuidos.*

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo, enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, y tres días por el fallecimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de cuatro días. Los permisos contemplados en el presente artículo no podrán comenzar en día considerado como no laborable para el trabajador.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a 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 afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, 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.

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

f) 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.

g) Un día con motivo del matrimonio de familiares de primer grado de consanguinidad y afinidad.

h) Se considerará tiempo de trabajo efectivo el tiempo necesario para que el trabajador acuda a consultas médicas, tanto de atención primaria como especializada. El trabajador deberá tanto preavisar tales contingencias a la comunidad de propietarios y, con posterioridad, justificar haber asistido a dicha consulta médica.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1 d) del texto refundido de la Ley 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.

Quien ejerza este derecho por su voluntad podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas mediante acuerdo con la empresa.

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 período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, 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.

El progenitor adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado durante la hospitalización y tratamiento continuado del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u



órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por acuerdo entre empresa y trabajador, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada en los términos previsto en el presente artículo corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estas siendo de aplicación las reglas establecidas en el artículo 37.7 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

#### Artículo 33. *Igualdad.*

Las empresas deberán aplicar planes de igualdad. En estos planes se articularán un conjunto de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar discriminación por razón de sexo. Estos planes de igualdad contendrán, entre otras, las siguientes materias: acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo y prevención del acoso por razón de sexo. En los planes también se establecerán los objetivos concretos, así como los sistemas de seguimiento y evaluación de los mismos.

#### Disposición adicional única.

Los derechos laborales reconocidos a los trabajadores en el presente convenio colectivo relativos a permisos retribuidos se extienden a las parejas de hecho inscritas en el Registro de Parejas de Hecho Estables del Gobierno de Aragón.

En el siguiente cuadro se reflejan los grados de parentesco, tanto por línea recta o directa y colateral, como por consanguinidad y afinidad.

#### Grados titular/cónyuge:

- 1º Padre/madre suegro/suegra hijo/hija yerno/nuera.
- 2º Abuelo/abuela hermano/hermana cuñado/cuñada nieto/nieta.
- 3º Bisabuelo/bisabuela tío/tía sobrino/sobrino biznieta/biznieta.
- 4º Primo/prima.

ANEXO I  
Tablas Salariales 2021  
(1% sobre tablas salariales 2020)  
Tabla de salarios base por categorías

	<u>Euros/mes</u>
Nivel A y B (portero o conserje):	
- Hasta 40 viviendas, oficinas o parcelas (sin contar locales comerciales)	995,60
- Y de 41 en adelante (sin contar locales comerciales)	1060,52
Nivel C (portero o conserje-mantenedor-reparador)	1281,63
Nivel D (empleado de mantenimiento)	1189,09
Nivel E (encargado de garaje)	1060,52
Nivel F (jardinero)	1060,52
Nivel G (socorrista)	1060,52
Nivel H (empleado de limpieza)	1060,52
Nivel I (empleado de control de accesos)	1060,52

*Tabla de complementos salariales*

	<u>Euros/mes</u>
Por realización pequeñas reparaciones	42,71
Por cada ascensor (excluido el primero)	34,60
Por cada motor (excluido el primero)	34,60
Por cada portal (excluido el primero)	10,81
Por cada escalera (excluido la primera)	32,46
Complemento por ausencia de otras retribuciones (COR)	100,00
• Por calefacción/frío los meses que funcione:	
Por agua caliente sanitaria	108,17
Con caldera independiente de la del agua caliente	108,17
Por centralita telefónica hasta 40 ex	53,89
Por cada 20 extensiones más	26,95
• Por viales, zonas y jardines:	
Hasta 300 metros cuadrados	43,26
De 301 a 1000 m2	108,21
Más de 1000 m2	151,46
• Por piscinas (los meses que se preste el servicio):	
Por cada una independiente adultos	97,36
Por cada una independiente infantil	49,16
Sábados domingos y festivos excepto socorristas profesionales	21,63
• Por garajes:	
Por cada plaza de garaje de hasta 100 plazas	1,58
Por cada plaza de garaje a partir de 101 plazas	1,06
• Antigüedad:	
Valor mínimo de la antigüedad consolidada	12,76
• Horas extras:	
Valor de las horas extras: 12,76 euros.	

ANEXO II  
Complementos

	<u>Euros</u>
• Pluses por atención calefacción/frío y/o agua caliente: En sábados, domingos y festivos, calderas de gasoil o gas: Por cada día sábado, domingos o festivos con caldera de gasoil o gas	21,63
• Calderas de carbón (en todo caso se cobrará el complemento; por la atención de cada una de ellas): Por cada sábado caldera de carbón Por cada domingo o festivo caldera de carbón	21,63 32,46
Plus electricidad y agua	<u>Euros/mes</u> 27,06
• Plus por recogida de residuos orgánicos: Mínimo por vecino y mes	<u>Euros</u> 2,44
• Plus por recogida selectiva de residuos no orgánicos: Mínimo por vecino y mes	2,44
Valoración de la vivienda de portería	<u>Euros/mes</u> 109,55
• Pluses extrasalariales: Plus por ropa de trabajo Plus por llamadas telefónicas Plus por transporte (excepto porteros)	19,32 11,24 45,05