



2023/25 Convenio Colectivo Autónomico

Personas Empleadas de Fincas Urbanas

Comunidad de Madrid

CCOO ****
hábitat

Convenio Colectivo
del Sector de
Personas Empleadas
de Fincas Urbanas
de la Comunidad de Madrid

2023-2025

ÍNDICE

Artículo	Página
-----------------	---------------

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. – Ámbito territorial.	6
Artículo 2. – Ámbito de aplicación funcional.	6
Artículo 3. – Exclusiones.	7
Artículo 4. – Vigencia y duración.	7
Artículo 5.- Denuncia.	7
Artículo 6. – Comisión Paritaria.	8
Artículo 7. – Condiciones más beneficiosas.	9
Artículo 8. – Organización del trabajo.	9

CAPÍTULO II. CLASIFICACIÓN Y FUNCIONES DEL PERSONAL.

Artículo 9. – Clasificación profesional:	9
Artículo 10. – Definición de las categorías profesionales.	10
Artículo 11. – Permanencia en el servicio.	10
Artículo 12. – Jornada a tiempo completo.	10
Artículo 13. – Jornada a tiempo parcial.	11
Artículo 14. – Funciones.	11
Artículo 15. – Ropa de trabajo.	14

CAPÍTULO III. CONTRATOS, PERIODOS DE PRUEBA Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Artículo 16. – Contratación.	14
Artículo 17. – Período de prueba.	16
Artículo 18. – Extinción del contrato de trabajo.	16

CAPÍTULO IV. JORNADAS, DESCANSOS, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS.

Artículo 19. – Jornada.	17
Artículo 20. – Descansos.	17
Artículo 21. – Vacaciones.	17

Artículo 22. – Permisos retribuidos.	19
Artículo 23. – Conciliación de la vida familiar y laboral.	20

CAPÍTULO V. RETRIBUCIONES

Artículo 24. – Salario base.	26
Artículo 25. – Complementos salariales para porteros/as y conserjes.	26
Artículo 26.- Complemento de antigüedad.	28
Artículo 27. – Revisión salarial.	28
Artículo 28. – Complemento en especie.	29
Artículo 29. – Cláusula de garantía salarial.	29
Artículo 30. – Gratificaciones extraordinarias.	30
Artículo 31. – Recibo oficial.	30

CAPÍTULO VI. OTRAS PERCEPCIONES.

Artículo 32. – Incapacidad temporal.	31
Artículo 33. – Accidente de trabajo.	31
Artículo 34. – Jubilación.	31

CAPÍTULO VII. SEGURIDAD y SALUD.

Artículo 35. – Reconocimiento médico.	31
Artículo 36. – Prevención de riesgos laborales.	32

CAPÍTULO VIII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Artículo 37. – Principio de no discriminación e igualdad de trato.	32
Artículo 38. – Acoso moral y sexual.	32
Artículo 39.- Compromiso contra la violencia de género.	34

CAPÍTULO IX. FORMACIÓN.

Artículo 40. – Formación.	34
---------------------------	----

CAPÍTULO X. DERECHOS SINDICALES.

Artículo 41.- Derechos sindicales.	36
------------------------------------	----

CAPÍTULO XI. FALTAS y SANCIONES.

Artículo 42. – Faltas y sanciones.	36
------------------------------------	----

CAPÍTULO XII. INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Artículo 43. – Inaplicación de las condiciones de trabajo.	38
--	----

CAPÍTULO XIII. SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES.

Artículo 44.- Solución autónoma de conflictos laborales.	39
--	----

PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo se otorga por las centrales sindicales de CCOO del Hábitat de Madrid y Federación de Servicios, Movilidad y Consumo FeSMC-UGT, y CEIM, Confederación Empresarial de Madrid–CEOE.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. – Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a las relaciones laborales entre las personas físicas y jurídicas propietarias de fincas urbanas y el personal que presta servicio en las mismas, dentro de la Comunidad de Madrid.

Artículo 2. – Ámbito de aplicación funcional.

Están obligados al cumplimiento de este convenio:

- a) Como empresas o empleadores: Los propietarios de fincas urbanas, ya sean individualmente o se constituyan en comunidad de propietarios o cooperativas.
- b) Como persona trabajadora: Quienes presten servicio en fincas urbanas, entendiéndose por tales aquellos que, bajo la directa dependencia de los propietarios de fincas urbanas o representantes legales de los mismos, tienen encomendada la vigilancia, cuidado y limpieza de ellas, así como cualquiera de los servicios comunes existentes.

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

Artículo 3. – Exclusiones.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

- a) El personal de oficios varios que realice labor de conservación o reparación de fincas urbanas por cuenta y bajo la dependencia de los propietarios de la misma, tales como, vigilancia, limpieza, carpintería, calefacción, albañilería, fontanería, jardinería y demás oficios y actividades, los cuales estarán sometidos a los convenios correspondientes a su actividad.
- b) El personal dedicado a la vigilancia, conservación y limpieza de fincas urbanas ocupadas totalmente por una Institución, Corporación o entidades análogas o por una empresa para desarrollar en ellas sus actividades propias, se regirán por las normas laborales específicas concernientes a cada una de tales actividades.

Artículo 4. – Vigencia y duración.

La duración del presente Convenio Colectivo se establece desde el 1 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025.

Artículo 5.- Denuncia.

- 1. Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente Convenio Colectivo dentro de los dos meses anteriores a la fecha de su vencimiento por cualquier medio fehaciente.
- 2. La denuncia se cursará simultáneamente a cada una de las partes firmantes de este Convenio y al Organismo Público competente, estableciéndose un plazo máximo de treinta días, a contar desde la fecha de notificación de la denuncia, para la constitución de la mesa negociadora.
- 3. El presente convenio se mantendrá vigente y será de aplicación en todos sus términos hasta la firma de uno nuevo que lo sustituya, conforme a lo dispuesto en el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores; si bien, transcurrido un año desde la denuncia del convenio sin que se haya acordado uno nuevo, las partes deberán someterse a mediación en el Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid (IRMA).

Artículo 6. – Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria estará integrada por dos representantes de CEIM y un representante de cada uno de los Sindicatos firmantes, entre los cuales se elegirá un/a presidente y un/a secretario/a.

A las reuniones las partes podrán acudir asistidas por asesores/as.

La sede de la Comisión Paritaria será en CEIM (calle Diego de León, 50, 1ª planta, 28006 Madrid).

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

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

Funciones y competencias de la Comisión Paritaria:

- a) Interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo.
- b) En los conflictos colectivos, el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria tendrá carácter previo al planteamiento formal en el sistema extrajudicial de la Fundación Instituto Regional de Mediación y Arbitraje de la Comunidad de Madrid (IRMA), y posterior acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.
- c) Intervención para resolver los desacuerdos en el periodo de consulta de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo.
- d) Recepción de la comunicación que deberán realizar las empresas que pretendan inaplicar el convenio colectivo, dicha comunicación, recogerá las materias que se pretenden no aplicar y las causas que le han llevado a tomar esa iniciativa.

e) Recepción de los acuerdos sobre inaplicación del presente convenio, para conocimiento de la Comisión Paritaria y, en su caso, llevar a cabo las actuaciones correspondientes para la impugnación de los mismos cuando las partes lo estimen procedente.

g) Intervención para solventar desacuerdos en el periodo de consulta de movilidad geográfica (40 ET), transmisión de empresas (44.9 ET), suspensión y reducción de jornada (47 ET), despido colectivo (51 ET).

h) Cualesquiera otras actividades que tengan una mejor aplicación e interpretación del convenio.

Artículo 7. – Condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenida en el presente convenio estimadas en su conjunto, para el caso de las económicas en cómputo anual, tendrán la consideración de mínimas. Se exceptúan las posibles cantidades que a cuenta de este Convenio se viniesen abonando.

Artículo 8. – Organización del trabajo.

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

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

CAPÍTULO II. CLASIFICACIÓN Y FUNCIONES DEL PERSONAL.

Artículo 9. – Clasificación profesional:

Grupo Profesional A): Operarios

1. Porteros/as.
2. Conserjes.

3. Vigilantes de garaje.

Artículo 10. – Definición de las categorías profesionales.

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

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

Para el cumplimiento de su cometido laboral, se entenderá que el puesto de trabajo será tanto en la conserjería, mostrador, escaleras, sótanos, así como de las zonas comunes propias de la comunidad contratante, desarrollando las funciones que son propias de su labor.

3. **Vigilantes de garaje:** Persona contratada por las propias fincas y la propiedad del garaje para realizar las funciones propias de su cometido que se señalen en éste.

Artículo 11. – Permanencia en el servicio.

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

Artículo 12. – Jornada a tiempo completo.

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

trabajo efectivo hasta 2024 y desde el 1 de enero de 2025, 39 horas semanales de trabajo efectivo.

Artículo 13. – Jornada a tiempo parcial.

Tendrá la consideración de contratado a tiempo parcial la persona trabajadora que cubre parte de la jornada laboral de 40 horas semanales de trabajo efectivo hasta 2024 y, desde el 1 de enero de 2025, 39 horas semanales de trabajo efectivo.

Artículo 14. – Funciones.

Es obligación genérica por parte de estas personas trabajadoras el desempeño con todo celo y fidelidad de las funciones propias de su cargo. Las instrucciones sobre los mismos serán dadas por el propietario del inmueble o sus representantes legales, los presidentes de la comunidad o cooperativa y el administrador de la finca; así como por las personas en quien delegue el presidente de la comunidad o cooperativa por escrito.

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

1.– La limpieza, conservación y cuidado del portal, portería, escaleras, pasillos, patios, sótanos y demás dependencias que tengan acceso por elemento común, así como de los aparatos eléctricos o de otros destinos que en ella se encuentren instalados, sin que se les exijan las actuaciones propias del personal especializado en el tipo de aparato o elemento que requiera atención. En las fincas destinadas a viviendas en que por la configuración de su portal existan locales comerciales, se considera como “pasaje comercial”, sin que sea obligación del portero o conserje su limpieza, y tampoco lo será cualquiera que se deriva del paso de animales domésticos por los elementos comunes de la finca, así como la limpieza de zonas deportivas, salvo que se perciba en este último caso el plus específico.

Los trabajos de limpieza deberán realizarse con preferencia en las primeras horas del día en beneficio del principal cometido, que es la vigilancia.

2. – Vigilancia en esas mismas dependencias, así como de las personas que entren en el inmueble, velando porque no se perturbe el orden en el mismo ni el sosiego de los que en él habitan.

3. – Tendrá a su cargo la puntual apertura y cierre del portal, así como el encendido y apagado de las luces de los elementos comunes; se hará cargo de la correspondencia o avisos que reciba para los ocupantes del inmueble y para la propiedad o administración de la finca, haciéndolo llegar a manos del destinatario con mayor diligencia.

4 – Tendrá a su cargo la recepción de paquetería, siempre que ésta se produzca dentro de su horario de trabajo, y sin estar obligado/a a su distribución, de realizar la distribución se abonará el plus paquetería. Para la realización de esta tarea, la propiedad dispondrá de un espacio, que pueda ser cerrado, para su custodia y hasta su recogida, siendo la entrega de estos dentro del horario laboral.

Se insta a que la Junta de Propietarios adopte, en el plazo de un año desde la publicación de este Convenio, un acuerdo autorizando o no a la persona trabajadora a recibir la correspondencia y paquetería. No obstante, cada propietario o vecino, en relación con la correspondencia y paquetería que sea destinatario, podrá dar instrucciones en contrario por escrito a la persona trabajadora.

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

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

conservadora cuantas anormalidades o averías observen en el funcionamiento de los correspondientes aparatos, suspendiendo el servicio afectado bajo su responsabilidad, si pudiere haber peligro en su utilización.

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

8.– Tendrá la obligación del traslado de los cubos colectivos de basura en estado de llenos del inmueble hasta el lugar destinado por las ordenanzas municipales para su retirada por sus servicios. La recogida de bolsas o recipientes en cada piso será obligatoria si se pacta con la Comunidad, devengándose a tal efecto el oportuno complemento específico por estos trabajos efectivos. En aquellos casos en que por la ubicación del cuarto de basuras o el lugar que tenga destinado la comunidad para depositar los cubos de basuras hubiera que salvar obstáculos de más de diez escalones o dos metros de rampa, el traslado de los cubos colectivos se hará con estos vacíos. En este último caso, la persona trabajadora los depositaría en el lugar que destine la comunidad al efecto para posteriormente trasladarlos una vez llenos hasta el lugar destinado por las ordenanzas municipales para su retirada.

Las personas trabajadoras de fincas urbanas deberán de ser provistas por la propiedad de los útiles de limpieza y herramientas precisos para el cuidado y conservación de los servicios a ellos encomendados.

Son obligaciones específicas de las personas trabajadoras clasificadas como vigilantes de garaje, la vigilancia del garaje, así como de los elementos integrantes del mismo, ocupándose del cobro de los recibos de alquiler o cuotas de la comunidad o cooperativa del garaje, entregando inmediatamente los fondos recaudados en la forma que haya sido señalada, siendo a cargo de la propiedad los

gastos de toda clase que en dichos encargos, avisos, comisiones o cobros pudieran producirse, así como aquellas otras que le sean encargadas por la propiedad o representante legal de la comunidad del garaje.

Artículo 15. – Ropa de trabajo.

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

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

Para la realización de los servicios de la actividad de limpieza y mantenimiento, se facilitarán a las/os trabajadoras/as la ropa y el calzado adecuado, así como calzado especial por sus condiciones de riesgo para el desempeño de sus tareas y guantes adecuados a las funciones a realizar.

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

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

CAPÍTULO III. CONTRATOS, PERIODOS DE PRUEBA Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO

Artículo 16. – Contratación.

El contrato de trabajo del personal afectado por el presente convenio deberá efectuarse por escrito, debiendo obrar un ejemplar en poder de cada una de las partes contratantes, y otra en el Servicio Público de Empleo en aquellos casos que así esté establecido por la Ley.

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.2 ET, las empresas podrán concertar contratos por circunstancias de la producción por un período máximo de duración de doce meses.

La contratación fija discontinua deberá formalizarse por escrito, figurando la duración de la actividad, así como la forma y orden de llamamiento, haciendo constar igualmente la jornada laboral y su distribución horaria, si bien estas últimas podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas serán llamadas según las necesidades del servicio por riguroso orden de antigüedad cuando lo requiera la actividad de que se trate.

El llamamiento a la persona trabajadora se efectuará mediante carta certificada con acuse de recibo o burofax certificado dirigido al último domicilio que la persona trabajadora ha comunicado a la empresa, con 15 días naturales de antelación a la prestación del servicio. Ante la falta de llamamiento por parte de la empresa, la persona trabajadora podrá reclamar en procedimiento de despido ante la Jurisdicción Social, iniciándose el plazo para ello desde el momento en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria. La incomparecencia injustificada de la persona trabajadora al llamamiento supondrá su renuncia al puesto de trabajo.

El llamamiento deberá contener, como mínimo, las condiciones de incorporación en cuanto a jornada, horario, salario y fecha de incorporación.

Las empresas trasladarán a la representación legal de las personas trabajadoras, durante el mes de enero, el calendario con las previsiones de llamamiento anual o, en su caso, semestral.

Se presumirá no efectuado el llamamiento cuando la persona trabajadora se viera preterida por la contratación de otra con menor antigüedad en la empresa en el mismo puesto y grupo profesional.

La contratación fija discontinua podrá celebrarse a tiempo parcial, de conformidad con lo establecido en el artículo 16.5 ET.

Las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo no podrán sufrir perjuicio por el ejercicio de los derechos de conciliación,

ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la Ley o en el Convenio Colectivo.

Artículo 17. – Período de prueba.

El periodo de prueba máximo será de 2 meses, en el que la persona trabajadora de finca urbana tendrá los derechos y obligaciones derivados del puesto de trabajo que desempeñe, excepto los derivados del disfrute de casa-habitación en el caso de los porteros y de los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes en el transcurso de la misma.

Artículo 18. – Extinción del contrato de trabajo.

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

- a) Por mutuo acuerdo entre las partes.
- b) Por renuncia de la persona trabajadora, debiendo mediar un preaviso mínimo de quince días naturales. El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe de un día por cada día de retraso del preaviso.
- c) Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta.
- d) Por jubilación de la persona trabajadora, debiendo mediar un preaviso por escrito de 30 días naturales. Su incumplimiento dará derecho a la empresa a realizar el descuento a que se refiere el apartado d) de este artículo.
- e) Por despido procedente de la persona trabajadora.

CAPÍTULO IV. JORNADAS, DESCANSOS, VACACIONES, LICENCIAS Y PERMISOS.

Artículo 19. – Jornada.

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales en 2023 y 2024, distribuidas de lunes a viernes. La jornada de trabajo será de 39 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, a partir 2025.

Los empleados de fincas urbanas con jornada completa disfrutarán cada día de trabajo de un período de descanso, no computable como trabajo efectivo, de una hora para efectuar la comida, que se fijará de acuerdo con la propiedad, entre las trece y treinta y las quince y treinta.

En los días de Nochebuena y Nochevieja solo se trabajará la jornada de mañana.

Las horas que excedan del cómputo global antedicho, tendrán la consideración de horas extraordinarias. Se deben compensar, a elección de la persona trabajadora, con períodos de descanso o con una cantidad de 12€ cada hora en el año 2023, siendo actualizado con la subida salarial cada año. La aceptación de la realización de horas extraordinarias será voluntaria, salvo las referidas a fuerza mayor.

Artículo 20. – Descansos.

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

Artículo 21. – Vacaciones.

Las personas trabajadoras de fincas urbanas, a partir de 2024, tendrán unas vacaciones de treinta días naturales o 22 laborables retribuidos no sustituibles por compensación económica.

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

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

En ningún caso las vacaciones podrán comenzar en festivo, domingo o día de descanso.

Se interrumpe el disfrute de las vacaciones si la persona trabajadora cayera en situación de incapacidad temporal durante su disfrute, desde dicho momento y mientras dura la I.T., así como no comenzará el cómputo de vacaciones si en el momento de iniciar las mismas la persona trabajadora se encontrara en situación de Incapacidad Temporal, pudiéndolas disfrutar una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se han originado.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48, 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

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

Este período de vacaciones se computará por un año natural.

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

Artículo 22. – Permisos retribuidos.

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

- a) Un día en caso de matrimonio, bautizo o comunión de hijos/as.
- b) El personal tendrá derecho al uso de hasta ocho horas retribuidas al año para asistir a consultas médicas, debiendo avisar con la mayor antelación posible y debiendo presentar la justificación oportuna. No obstante, las personas trabajadoras procurarán adaptar, cuando así resulte posible, sus horas de visitas médicas a sus tiempos de descanso.
- c) El personal dispondrá de una bolsa de diez horas retribuidas al año para acompañamiento de familiares, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, a las consultas médicas oportunas, previo aviso y justificación.
- d) El tiempo necesario para realizar exámenes oficiales, así como para la obtención del carnet de conducir.
- e) Tres días laborables en caso de fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho, hijos/as, padre y madre y hermanos/as de uno y otro cónyuge o pareja de hecho. Ampliables a cuatro días por desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid.
- f) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

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

- g) Cuatro días retribuidos para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, cuando sea necesario por motivos familiares urgentes e imprevisibles, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata, debiéndolo justificar.

g) Quince días naturales en caso matrimonio o inscripción de pareja de hecho, que no se podrán diferir, pudiendo ser acumulados al período de vacaciones, en su caso, por mutuo acuerdo.

h) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador/a afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 ET.

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

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

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

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

Artículo 23. – Conciliación de la vida familiar y laboral.

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

de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

2.– Lactancia

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

A voluntad del trabajador/a podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad o bien disfrutarse acumulándolo en un solo periodo de 15 días naturales.

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

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

3.– Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o una persona con discapacidad, que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el derecho a reducción de jornada (entre un octavo y un medio) también para quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar que no pueda valerse por sí mismo, hasta el segundo grado de consanguinidad del cónyuge o pareja de hecho, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, siempre que no existieran familiares por consanguineidad directa hasta el segundo grado.

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

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

También tendrán derecho a la citada excedencia, las personas trabajadoras para atender el cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

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

5.- Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los periodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días, salvo fuerza mayor,

teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa. En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

6.- Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

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

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

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

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

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las

seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

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

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

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

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

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

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de

adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada.

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

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

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

En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

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

7.- Las personas trabajadoras tienen derecho a la adaptación de la jornada si tienen personas dependientes a cargo. En concreto, siempre que acrediten deberes de cuidado respecto de los hijos mayores de 12 años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, estas últimas, convivan en el mismo domicilio y no puedan valerse por sí mismas.

CAPÍTULO V. RETRIBUCIONES

Artículo 24. – Salario base.

La retribución de las personas trabajadoras de fincas urbanas a tiempo completo estará constituida por una cantidad de 1.250 €, a la que se añadirán los complementos salariales.

Las personas trabajadoras a tiempo parcial percibirán dicha cantidad en proporción a las horas trabajadas, teniendo en cuenta para realizar su cálculo, la jornada prevista de horas semanales para las personas trabajadoras a tiempo completo.

Artículo 25. – Complementos salariales para porteros/as y conserjes.

El salario se incrementará, cuando se den los supuestos que a continuación se exponen, mediante las cuantías siguientes:

a) Por número de viviendas el salario base se incrementará en la cuantía que proceda según la siguiente escala:

- De 21 a 40 viviendas: 80€.
- De 41 a 70 viviendas: 125€.
- De 71 en adelante: 150€.

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

portero computará como una vivienda más a efectos de determinar este complemento salarial.

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

- Por la retirada de la basura de las puertas de las viviendas, oficinas o locales que den acceso a la escalera o portal: 5'32€ por vivienda, oficina o local y se permite su prorrateo. Este complemento se pagará exclusivamente al empleado/a que realice la función de recogida de basuras.

Si la persona trabajadora percibiese el complemento de retirada de basura durante más de 6 meses al año, en los 11 meses anteriores a sus vacaciones, lo percibirá también en la nómina de su mes de vacaciones.

- Por la limpieza de garaje de la finca, percibirá por cada plaza la cantidad de 1'13€ mensuales.
- Por el cuidado y limpieza de la zona ajardinada, se aplicará la siguiente escala:
 - Hasta 300 metros cuadrados: 55'06€.
 - Entre 301 y 1.000 metros cuadrados: 110'08€.
 - Más de 1.000 metros cuadrados: 165'12€.
- Por el cuidado y limpieza de cada una de las piscinas: 110'06€ mensuales desde el día de la apertura hasta el cierre.
- Por mantenimiento y limpieza de zonas deportivas: 110'06€.

c) Plus de Nocturnidad: Las personas trabajadoras que realicen su jornada de trabajo entre las 22:00 y las 6:00 horas, de manera completa, percibirán un incremento salarial por nocturnidad consistente en el 6% del salario base vigente en cada momento.

En caso de que la jornada realizada dentro del horario nocturno no sea completa, se retribuirá en esa misma proporción, por las horas de jornada que se efectúen dentro del horario de 22:00 a 6:00 horas.

d) Plus de transporte: Los/as trabajadores/as de fincas urbanas con la categoría de Conserje y Vigilantes de garaje tendrán derecho a un complemento de un plus de transporte de 62'90 € al mes. Dicha cantidad se abonará independientemente de la jornada laboral que se realice, siempre que acredite que debe desplazarse al menos dos kilómetros desde su domicilio hasta el puesto de trabajo.

e) Plus de distribución de paquetería: 30 € mensuales, siempre que la persona trabajadora realice la distribución de la paquetería.

Artículo 26.- Complemento de antigüedad.

Las personas trabajadoras percibirán un complemento personal por cada cinco años de servicio en la misma empresa, con un máximo de ocho quinquenios.

Tiene un importe del 3% sobre el salario base, incluido el complemento por número de viviendas, percibido por la persona trabajadora. El importe de cada quinquenio comenzará a devengarse a partir del día primero del mes en que se cumpla el quinquenio.

Artículo 27. – Revisión salarial.

El incremento salarial para 2024: 3%.

Finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior a 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1% con efecto de 1 de enero de 2025.

Incremento salarial para 2025: al resultado del incremento del párrafo anterior se aplicará un 3%.

Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior a 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2026.

Artículo 28. – Complemento en especie.

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

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

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

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

Artículo 29. – Cláusula de garantía salarial.

La aplicación de este convenio no supondrá en ningún caso una disminución de retribuciones al personal afectado por el mismo, por lo que quien viniera percibiendo una retribución superior a la establecida en este convenio, verá destinada dicha diferencia a su favor a un complemento denominado «transformación convenio», abonable en 14 pagas, que no será absorbible ni compensable y se

verá incrementado en idénticos porcentajes que la subida del convenio.

Artículo 30. – Gratificaciones extraordinarias.

Como complemento periódico de vencimiento superior al mes, se establecen para estos empleados dos gratificaciones extraordinarias anuales, equivalentes cada una de ellas a un mes del salario percibido por la persona trabajadora, excepto pluses de transporte, paquetería y zonas deportivas. No se incluirán en estas gratificaciones los complementos de recogida de basuras ni por piscinas. Deberán abonarse antes del 25 de junio y 15 de diciembre.

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

Períodos de devengo de las pagas extraordinarias:

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

Artículo 31. – Recibo oficial.

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

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

CAPÍTULO VI. OTRAS PERCEPCIONES.

Artículo 32. – Incapacidad temporal.

1. En caso de incapacidad temporal derivada de accidente laboral, la empresa abonará desde el primer día, a la persona trabajadora un suplemento en metálico hasta completar el 100% de la retribución.

2. Si la incapacidad temporal deriva de enfermedad común o accidente no laboral que requiera hospitalización percibirá un complemento salarial hasta completar el 100% de la retribución.

En los demás casos de baja por incapacidad temporal, la empresa abonará un complemento salarial según los siguientes indicadores:

- a) Del día 1 a 3 de baja, una sola vez al año, el 50% de la base de cotización por contingencias comunes.
- b) Del día 4 al 20, hasta alcanzar el 80% de la citada base.
- c) Del 21 al 60, hasta alcanzar el 100% de la citada base.
- d) Del día 61 en adelante, de conformidad con lo dispuesto en la normativa general de la Seguridad Social.

Artículo 33. – Accidente de trabajo.

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

Artículo 34. – Jubilación.

Las personas trabajadoras con contratos anteriores a 1 de agosto de 1993, con una antigüedad mínima en la finca de 38 años en 2023, 39 en 2024 y 40 en 2025, tienen derecho a una indemnización de 14 días por cada año que anticipen su jubilación a los 70 años.

CAPÍTULO VII. SEGURIDAD y SALUD.

Artículo 35. – Reconocimiento médico.

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

Artículo 36. – Prevención de riesgos laborales.

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

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

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

Riesgos específicos en los trabajos de empleados/as de fincas urbanas:

- a) Por las características del servicio, los vecinos puedan desconocer las funciones de las personas trabajadoras, ocasionando situaciones que afectan al clima laboral, derivando en fatiga mental y, en casos extremos, acoso laboral, moral e incluso abuso. En base a esto, las evaluaciones deberán incluir la evaluación psicosocial y con perspectiva de género, teniendo en consideración cuestiones como las relaciones interpersonales nulas o de mala calidad, falta de apoyo social, aislamiento, dificultad para dar respuesta a los requisitos exigidos, sobrecarga de trabajo, planificación inadecuada de tareas, problemas de comunicación, poca o nula participación en la planificación del trabajo, órdenes contradictorias, falta de formación e información y falta de canales para comunicar problemas laborales.
- b) La formación de prevención deberá incluir situaciones de emergencia y manejo de nuevas tecnologías.

CAPÍTULO VIII. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Artículo 37. – Principio de no discriminación e igualdad de trato.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen,

nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, creencias, cultura, discapacidad o enfermedad y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

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

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

Artículo 38. – Acoso moral y sexual.

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

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

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

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

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

Según el artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, el acoso por razón de sexo se define como “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”.

Serán conductas constitutivas de acoso por razón de sexo o de carácter discriminatorio, entre otras:

- a) Aquellas que supongan un trato desfavorable hacia la persona, relacionado con el embarazo o con el cuidado de menores.
- b) Las medidas organizacionales efectuadas en función del sexo o cualquier otra circunstancia enumerada en el apartado anterior, de una persona, con fines degradantes (exclusión, aislamiento, evaluación no equitativa del desempeño, asignación de tareas degradantes, sin sentido o por debajo de su capacidad profesional, etc.).
- c) Comportamientos, conductas o prácticas que se tomen en función del sexo de una persona de forma explícita o implícita y que tengan efecto sobre el empleo o las condiciones de trabajo.
- d) Ridiculizar a personas porque las tareas que asumen no se ajustan a su rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
- e) Chistes, burlas que ridiculicen el sexo.
- f) Menos preciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por circunstancias recogidas en el apartado anterior.

Artículo 39.- Compromiso contra la violencia de género.

Las partes condenan la violencia de género ejercida sobre mujeres por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad.

Por ello, la trabajadora que sufra dicha circunstancia tendrá derecho a:

1. Suspensión del contrato de trabajo y derecho a percibir la prestación de desempleo.
2. Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por las situaciones físicas o psicológicas derivadas de la violencia de género se consideran justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible.
3. La persona trabajadora víctima de violencia de género podrá reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible, de la elección de turno o de cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa.

CAPÍTULO IX. FORMACIÓN.

Artículo 40. – Las empresas informarán y facilitarán a sus trabajadores/as la formación necesaria, no pudiendo ser exigida fuera de la jornada laboral.

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

Ambas partes consideran la formación un pilar básico para el progreso en la carrera profesional de las personas trabajadoras, así como fuente de una mejora constante en la capacitación y desarrollo profesional y el mejor desempeño de las tareas y funciones.

Sobre la base de lo anterior, ambas partes acuerdan constituir una Comisión Sectorial de Formación a fin de elaborar, negociar y acordar las acciones más adecuadas para la formación de las personas trabajadoras dentro del ámbito de aplicación del convenio.

CAPÍTULO X. DERECHOS SINDICALES.

Artículo 41.- Dada la especificidad del sector, al ser la mayoría de empresas de un solo trabajador/a, aquellos/as que sean designados por las organizaciones sindicales para formar parte de la negociación y, en su caso, de la comisión paritaria, gozarán del derecho de permiso retribuido para el cumplimiento de sus funciones.

CAPÍTULO XI. FALTAS y SANCIONES.

Artículo 42. – Faltas y sanciones.

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

Las faltas se clasificarán:

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

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

A.– Faltas leves

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

B.– Faltas graves:

- 1.– La falta de aseo, tanto en su persona como en las dependencias a su cargo.
- 2.– La desobediencia, indisciplina o negligencia inexcusable en el trabajo.
- 3.– La falta de respeto de palabra u obra al propietario, presidente de la comunidad o cooperativa, administrador, inquilinos, copropietarios del edificio y personal de las familias que con ellos convivan.
- 4.– La ruptura de la reserva obligada en relación al buen nombre de la finca y de sus habitantes.
- 5.– La reiteración de faltas leves.

C.– Faltas muy graves:

- 1.– El abandono notorio de la vigilancia del edificio, elementos comunes y demás deberes a su cargo.
- 2.– La reincidencia en la comisión de faltas graves.
- 3.– Los malos tratos de palabra u obra al propietario, presidente de la comunidad cooperativa, administrador o moradores del edificio o sus familiares con los que convivan, así como sus empleados/as.
- 4.– El fraude, robo, o hurto, o la retención indebida de los objetos entregados a su custodia.
- 5.– Cualquier otra falta grave contra la moral, la propiedad o las personas.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran las personas trabajadoras se calificarán, atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves. Las sanciones que procede imponer serán las siguientes:

- Por faltas leves: amonestación verbal o escrita.
- Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 16 a 60 días o despido.

Procedimiento sancionador.

Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Para la imposición de sanciones a los representantes legales de las personas trabajadoras, será obligatorio abrir expediente contradictorio cuando se trate de faltas graves o muy graves, siendo preceptiva la audiencia del interesado y la de la sección sindical, o sindicatos, de la representación a la que la persona trabajadora pertenezca.

CAPÍTULO XII. INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Artículo 43. – La inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente convenio colectivo podrá producirse respecto a las materias y causas señaladas en el art. 82.3 ET y durante un plazo máximo que no podrá exceder de la vigencia del presente convenio colectivo.

La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien la comunicará a la representación legal de las personas trabajadoras, así como a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo; en los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, la comunicación será a las Organizaciones sindicales más representativas. Tras un periodo de consultas mínimo de quince días, en caso de finalizar el periodo de consultas con acuerdo, éste deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo y a la autoridad laboral. El acuerdo determinará con exactitud las medidas adoptadas y su duración.

En caso de desacuerdo, la discrepancia se someterá a la comisión paritaria del Convenio Colectivo que mediará y buscará salidas al conflicto que se plantee. Dicha comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

En caso de no alcanzarse un acuerdo, las partes se someterán al procedimiento de mediación ante el IRMA, incluido el compromiso de acudir voluntariamente a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo

de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

CAPÍTULO XIII. SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS LABORALES.

Artículo 44.- Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria del convenio colectivo, así como la solución de los conflictos que afecten a las personas trabajadoras y empresas incluidas en su ámbito de aplicación, se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre sistema de solución autónoma de conflictos laborales en la Comunidad de Madrid y en su Reglamento.

Comisiones Obreras del Hábitat- Madrid

Calle de Lope de Vega, 38, 2ª planta.
28014 Madrid

<https://habitat.ccoo.es/Territorio/Madrid/Noticias>

