

OTRAS DISPOSICIONES

DEPARTAMENTO DE EMPRESA Y TRABAJO

Resolución EMT/2695/2025, de 4 de julio, por la que se disponen la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo para empleados de fincas urbanas de Cataluña para los años 2025-2027 (código de convenio núm. 79001735012001)

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo para empleados de fincas urbanas de Cataluña para los años 2025-2027 (código de convenio nº 79001735012001), suscrito en fecha 30 de mayo de 2025, y enmendado en fecha 3 de julio de 2025, por parte de la representación social, por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores de Cataluña (FeSMC-UGT) y por la Federación de Construcción y Servicios Privados de Comisiones Obreras de Cataluña (CCOO) y por la parte empresarial, por la Asociación Cámara de Empresarios Titulares de Fincas Urbanas, y de acuerdo con lo que disponen el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el cual se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; el artículo 2.1) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad; el Decreto 56/2024, de 12 de marzo, de Reestructuración del Departamento de Empresa y Trabajo y el artículo 6 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de Régimen Jurídico y de Procedimiento de las Administraciones Públicas de Cataluña,

Resuelvo:

--1 Disponer la inscripción del Convenio mencionado en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Dirección General de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral, con notificación a la Comisión Negociadora.

--2 Disponer su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat de Catalunya, con el cumplimiento previo de los trámites pertinentes.

Barcelona, 4 de julio de 2025

Núria Gilgado Barbadilla

Directora general de Relaciones Laborales, Trabajo Autónomo, Seguridad y Salud Laboral

Transcripción literal del texto firmado por las partes

XI convenio Colectivo de Trabajo para Empleados de Fincas Urbanas de Cataluña para los años 2025-2027

Capítulo I

Disposiciones Generales

Artículo 1

Ámbito Territorial

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

Artículo 1 bis

Partes Negociadoras

Conciertan el presente Convenio:

Por la representación empresarial:

Tres miembros de la Associació Cambra d'Empresaris Titulars de Finques Urbanes.

Y por la representación social:

Dos miembros de FeSMC-UGT, y un miembro de CC.OO.

Artículo 2

Ámbito Funcional

El presente Convenio Colectivo regulará las relaciones laborales de trabajo entre los propietarios de fincas urbanas, sean personas naturales o jurídicas (Cooperativas, Comunidades de Propietarios, etc.), ubicadas en la Comunidad Autónoma de Catalunya y los empleados de las mismas.

Artículo 3

Ámbito Personal

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

Quedan excluidos del presente Convenio Colectivo de trabajo:

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

B) - El personal dedicado a la vigilancia, conservación y limpieza de fincas urbanas ocupadas totalmente por una institución, corporación o entidades análogas o por una empresa para desarrollar en ellas sus actividades propias, que se registrarán por las normas específicas concernientes a cada una de tales actividades.

Artículo 4

Entrada en Vigor y Duración

El presente Convenio Colectivo de trabajo entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2025 y, su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2027. Cualquiera de las partes legitimadas para ello según dispone el artículo 87 del ET, podrá denunciar este Convenio Colectivo de trabajo durante los 30 días antes de la finalización de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

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

Si denunciado el Convenio Colectivo, y transcurrido un año desde la finalización de la vigencia del mismo, no

CVE-DOGC-B-25192012-2025

se llegara a un acuerdo en el seno de la comisión negociadora, las partes se someterán a los procedimientos de conciliación y, en su caso, si así lo deciden las partes, a los procedimientos de mediación y/o arbitraje del Tribunal Laboral de Catalunya.

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

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

Artículo 5

Absorción y Compensación

Las retribuciones establecidas en el presente Convenio Colectivo consistentes en el Salario Base de Convenio definido en el artículo 8º del presente Convenio Colectivo más los complementos que sobre el mismo se establecen en los artículos 9º y 11º y, en su caso, cualquier otro complemento que perciba el trabajador, bien sea derivado del Convenio o de pacto individual, compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de su entrada en vigor cualquiera que sea la naturaleza y el origen de las mismas. En cualquier caso, no operará la compensación y absorción establecida en el presente artículo en un veinte por ciento de la diferencia entre las retribuciones establecidas en este Convenio respecto de las vigentes en el mismo a 31/12/2024 en cómputo anual.

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

Artículo 6

Comisión Paritaria del Convenio

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, se establece para la vigencia y cumplimiento de las cuestiones que deriven de la aplicación del Convenio, una comisión paritaria que estará formada por dos representantes de la patronal y otros dos representantes de la parte social firmantes, todos ellos, del presente Convenio.

La Comisión Paritaria deberá ser informada y notificada de las solicitudes que efectúen las empresas para acogerse a la inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio de conformidad con el artículo 82.3 del ET.

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

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

Se establece como domicilio para comunicaciones a la Comisión Paritaria:

- FeSMC-UGT, Rambla del Raval, 29-35 4ª planta, 08001 Barcelona
- CCOO, Via Laietana, 16 2ª planta, 08003 Barcelona

Las funciones encomendadas a la Comisión Paritaria son:

a) Conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del Convenio Colectivo, así como de la vigilancia en el cumplimiento de lo pactado.

b) Mediar o arbitrar, en su caso, en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo le sean sometidos, de común acuerdo entre las partes, en aquellas materias contempladas en los artículos 40, 41 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CVE-DOGC-B-25192012-2025

c) Velar especialmente por el conocimiento y recepción de información sobre sus diversas oportunidades, siguiendo las recomendaciones del Acuerdo Interprofesional de Cataluña vigente en cada momento.

d) Determinar las revisiones para 2025, 2026 y 2027 conforme al artículo 8.

Para solventar las discrepancias que pudieran surgir en el seno de la citada Comisión, y en base a las previsiones contenidas en el art. 83 del Estatuto de los Trabajadores, las partes se someten expresamente a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Artículo 7

Calendario Laboral Anual Obligatorio

Cada año se confeccionará por el Propietario de la finca, Comunidad de Propietarios o Cooperativa, el obligatorio "Calendario Laboral" de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento.

El calendario laboral deberá ser comunicado por el propietario, presidente de la comunidad, cooperativa o por el administrador de la finca, a la totalidad de copropietarios, y/o arrendatarios, ya sea durante la primera reunión del año o a través del medio que de forma habitual utilicen en sus comunicaciones.

En el calendario laboral se detallará además del contenido que le es propio, el período de disfrute de las vacaciones.

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

Capítulo II

Retribuciones

Artículo 8

Salario Base de Convenio

Se establece para el año 2025 un salario Base de Convenio para Porteros y Conserjes de plena dedicación de 939,93€ mensuales con efectos del 1 de enero de 2025. Dicho salario se reducirá para los Porteros y Conserjes de no plena dedicación en proporción a la jornada que realicen.

Finalizado el año 2025, si el IPC interanual de Catalunya fuese superior al 3%, se aplicará un incremento adicional correspondiente a la diferencia entre el 3% y el IPC definitivo con efectos de 1 de enero de 2026. Este incremento adicional, en caso de producirse, será de aplicación también a los complementos establecidos en los artículos 9 y 19.

Se establece para el año 2026 un incremento del 3% con efectos del 1 de enero de 2026. El salario Base de Convenio para Porteros y Conserjes de plena dedicación será para el año 2026 el de 968,13€ mensuales. Dicho salario se reducirá para los Porteros y Conserjes de no plena dedicación en proporción a la jornada que realicen.

Finalizado el año 2026, si el IPC interanual de Catalunya fuese superior al 3%, se aplicará un incremento adicional correspondiente a la diferencia entre el 3% y el IPC definitivo con efectos de 1 de enero de 2027. Este incremento adicional, en caso de producirse, será de aplicación también a los complementos establecidos en los artículos 9 y 19.

Se establece para el año 2027 un incremento del 3% con efectos del 1 de enero de 2027. El salario Base de Convenio para Porteros y Conserjes de plena dedicación será para el año 2027 el de 997,17€ mensuales. Dicho salario se reducirá para los Porteros y Conserjes de no plena dedicación en proporción a la jornada que realicen.

Finalizado el año 2027, si el IPC interanual de Catalunya fuese superior al 3%, se aplicará un incremento adicional correspondiente a la diferencia entre el 3% y el IPC definitivo con efectos de 1 de enero de 2028. Este incremento adicional, en caso de producirse, será de aplicación también a los complementos establecidos en los artículos 9 y 19.

CVE-DOGC-B-25192012-2025

Todos los trabajadores tendrán derecho a la percepción del salario base de convenio establecido en el apartado anterior, así como al complemento establecido en el apartado 1) del artículo 9 del presente convenio. En ningún caso, el salario establecido en este artículo más los complementos salariales de cualquier clase que perciba el trabajador podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional vigente en cada momento y en cómputo mensual y anual.

Artículo 9

Complementos del Salario Base de Convenio

Los incrementos por número de viviendas, calefacción central, agua caliente, centralita telefónica, ascensores y escaleras a excepción de la escalera de incendios, tendrán los valores establecidos a continuación. El importe del incremento por calefacción y el agua caliente cuando dependa de aquella, podrá prorratearse por doceavas partes iguales entre todos los meses del año.

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

Año 2025

De 11 a 20 viviendas: 84,69 euros
De 21 a 40 viviendas: 118,55 euros
De 41 a 60 viviendas: 143,95 euros
De 61 a 70 viviendas: 160,90 euros
De 71 a 80 viviendas: 177,83 euros
De 81 a 90 viviendas: 186,30 euros
De 91 a 100 viviendas: 194,76 euros
De 101 a 110 viviendas: 203,23 euros
De 111 a 120 viviendas: 211,70 euros
De 121 viviendas en adelante: 220,16 euros

Año 2026

De 11 a 20 viviendas: 87,23 euros
De 21 a 40 viviendas: 122,11 euros
De 41 a 60 viviendas: 148,27 euros
De 61 a 70 viviendas: 165,73 euros
De 71 a 80 viviendas: 183,16 euros
De 81 a 90 viviendas: 191,89 euros
De 91 a 100 viviendas: 200,60 euros
De 101 a 110 viviendas: 209,33 euros
De 111 a 120 viviendas: 218,05 euros
De 121 viviendas en adelante: 226,76 euros

Año 2027

De 11 a 20 viviendas: 89,85 euros
De 21 a 40 viviendas: 125,77 euros
De 41 a 60 viviendas: 152,72 euros
De 61 a 70 viviendas: 170,70 euros

De 71 a 80 viviendas: 188,65 euros

De 81 a 90 viviendas: 197,65 euros

De 91 a 100 viviendas: 206,62 euros

De 101 a 110 viviendas: 215,61 euros

De 111 a 120 viviendas: 224,59 euros

De 121 viviendas en adelante: 233,56 euros

2) Calefacción Central. Cuando el servicio de calefacción central esté al cuidado exclusivo del Portero o Conserje, el Salario Base de Convenio se incrementará durante el tiempo que realice este servicio en:

Año 2025: 127,02 euros

Año 2026: 130,83 euros

Año 2027: 134,75 euros

3) Agua Caliente Central. - Cuando el servicio de agua caliente central esté al cuidado exclusivo del Portero o Conserje, el Salario Base de Convenio, se incrementará en:

Año 2025: 127,02 euros

Año 2026: 130,83 euros

Año 2027: 134,75 euros

Si el servicio de agua caliente depende del de calefacción, el importe será de:

Año 2025: 42,34 euros

Año 2026: 43,61 euros

Año 2027: 44,92 euros

4) Centralita Telefónica. Cuando exista centralita telefónica y ésta se halle al cuidado exclusivo del Portero o Conserje, el Salario Base de Convenio, se incrementará en 84,68 euros (Año 2025), 87,22 euros (Año 2026) y 89,84 euros (Año 2027) si la centralita tiene un número de extensiones no superior a 40, si la centralita excede de tal número, por cada 20 extensiones más se incrementará el citado salario base Convenio en 42,34 euros (Año 2025), 43,61 euros (Año 2026) y 44,92 euros (Año 2027)

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

5) Ascensores. Cuando el servicio del ascensor esté a cargo del Portero o Conserje, el Salario Base de Convenio, se incrementará por el primer ascensor, montacargas o cualquier otro motor, independiente de los existentes en los servicios señalados en este artículo, en 84,68 euros (Año 2025), 87,22 euros (Año 2026) y 89,84 euros (Año 2027); y en 42,34 euros (Año 2025), 43,61 euros (Año 2026) y 44,92 euros (Año 2027), por cada uno de los demás.

Se considera que el servicio de ascensor está a cargo del portero/a o conserje siempre y cuando estén a su cargo los trabajos de limpieza, vigilancia y similares.

6) Escaleras. Cuando haya más de una escalera para uso común de los vecinos al cuidado del Portero o Conserje, el Salario Base de Convenio, se incrementará en 93,14 euros (Año 2025), 95,93 euros (Año 2026) y 98,81 euros (Año 2027) por cada una de las que existan en servicio aparte de la primera con la excepción de la llamada Escalera de Incendios.

7) Escalera de Incendios. Cuando la Escalera de Incendios esté a cargo del Portero o Conserje con la obligación de su conservación incluidos los elementos contra incendios anejos a la misma y su vigilancia, el Salario Base de Convenio se incrementará en 42,34 euros (Año 2025), 43,61 euros (Año 2026) y 44,92 euros (Año 2027) por cada una de las escaleras de incendios existentes en la finca.

8) Purificador de Agua y/o descalcificador. Si el Portero o Conserje deben de manipular el purificador y/o descalcificador de agua del edificio, percibirán un incremento equivalente a 84,68 euros (Año 2025), 87,22 euros (Año 2026) y 89,84 euros (Año 2027). Si dicho purificador corresponde exclusivamente a la piscina, percibirán como Complemento de Puesto de Trabajo, una cantidad en la cuantía que se pacte con la propiedad

CVE-DOGC-B-25192012-2025

que, se fijará en razón de la clase y extensión de tales servicios.

Artículo 10

Trabajos Especiales

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

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

Artículo 11

Antigüedad

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

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

Artículo 12

Gratificaciones Extraordinarias

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias anuales equivalentes cada una de ellas a 30 días de salario. Dichas gratificaciones extraordinarias se abonarán en los días laborales, inmediatamente anteriores al 15 de junio (verano) y 15 de diciembre (Navidad), respectivamente.

El periodo de devengo de las gratificaciones extraordinarias se calculará de la siguiente forma: a) Paga de junio (verano) del día 1 de julio al 30 de junio, y b) paga de diciembre (Navidad) del día 1 de enero al 31 de diciembre.

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

Pago de los salarios. Se pagarán los salarios del empleado de fincas urbanas el último día de cada mes mediante transferencia bancaria o concediendo al empleado el tiempo mínimo necesario dentro de su jornada laboral, siempre a elección de la propiedad, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 29.4 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Capítulo III

Otros Complementos

Artículo 13

Vivienda del Portero de ocupación obligatoria en la finca a su cargo por razones de seguridad y disponibilidad

Se considera a todos los efectos salario en especie el uso y permanencia del portero en la vivienda vinculada a su puesto de trabajo durante su relación laboral, siendo de aplicación aquello que establece la legislación vigente, tanto laboral como fiscal, en relación a la retribución en especie.

CVE-DOGC-B-25192012-2025

La utilización por el portero de vivienda en la finca a su cargo, cuya ocupación no viene determinada para fines particulares, sino por la condición de disponibilidad plena para atender cualquier incidencia en la finca a su cargo, conlleva una obligación recíproca: por parte del Portero, ocuparla obligatoriamente por razones de seguridad, y por parte de la Propiedad, facilitar una vivienda que debe reunir las mínimas condiciones de habitabilidad, no suponer coste alguno para el Portero, exceptuando la cotización de la misma como retribución en especie y estar vinculada a la especial trascendencia de sus funciones.

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

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

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

Artículo 14

Supresión del Servicio de Portería

Para el supuesto de supresión del servicio de portería el empleado tendrá la opción en su caso, bien para cobrar la indemnización que legalmente proceda, bien para el disfrute gratuito de la vivienda por un período de 2 a 4 años como máximo. Igualmente se establece para el supuesto de amortización del puesto de trabajo del portero por causas objetivas, previsto en el artículo 52 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Artículo 15

Plus de Nocturnidad

A los efectos de lo dispuesto en el artículo 36 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, se considera trabajo nocturno el realizado por los empleados de fincas urbanas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, y tendrá un incremento sobre el Salario Base del Convenio de un 25%.

Artículo 16

Agua y Luz

a) Agua. - Los porteros percibirán de la propiedad, por los servicios de agua de la vivienda ocupada en la finca por razones de seguridad y disponibilidad, cuyos recibos sean satisfechos por ellos mismos, para el año 2025 la cantidad mensual de 60€, para el año 2026 la cantidad mensual de 63€ y para el año 2027 la cantidad mensual de 66€.

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

b) Luz. - Los porteros percibirán de la propiedad, por los servicios de luz de la vivienda ocupada en la finca por razones de seguridad y disponibilidad, cuyos recibos sean satisfechos por ellos mismos, para el año 2025 la cantidad mensual de 60€, para el año 2026 la cantidad mensual de 63€ y para el año 2027 la cantidad mensual de 66€.

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

Artículo 17

Calefacción Central del Edificio

En aquellos casos en que exista calefacción central en el edificio y que el portero disponga de tal servicio en su

CVE-DOGC-B-25192012-2025

vivienda, estará exento de cualquier clase de pago por tal servicio, siendo el mismo a título gratuito.

Artículo 18

Plus de Transporte sólo para Conserjes

Los Conserjes percibirán por el concepto de "Plus de Transporte", para el año 2025 la cantidad mensual de 70€, para el año 2026 la cantidad mensual de 73€ y para el año 2027 la cantidad mensual de 78€.

El Plus de Transporte se percibirá durante doce meses al año, abonándose durante el período de vacaciones.

Artículo 19

Ropa de Trabajo, Útiles de Limpieza y Herramientas

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

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

En aquellos casos en que la Propiedad no provea al empleado de la ropa de trabajo adecuada, satisfará por ese concepto al empleado, para el año 2025 la cantidad mensual de 25,29€, para el año 2026 la cantidad mensual de 26,05€ y para el año 2027 la cantidad mensual de 26,83€.

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

Capítulo IV

Organización del Trabajo

Artículo 20

Jornada de trabajo

La duración de la jornada para porteros y conserjes con plena dedicación será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de media en cómputo anual; respetando el contenido del artículo 34 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, con los siguientes apartados:

Tiempo de servicio:

A) Será tiempo de servicio, para los Porteros con plena dedicación, el comprendido entre las horas señaladas en el artículo 3 de Real Decreto 1561/1995, de 21 de diciembre sobre jornadas especiales de trabajo, para apertura y cierre de portales, siempre que esto permita el descanso nocturno de 10 horas.

B) Para los Porteros sin plena dedicación, regirá el mismo tiempo de servicio, pero dispondrán, dentro del mismo, de las horas precisas para la realización de la labor que tengan autorizada. Por la propiedad podrá exigirse un tiempo de presencia mínimo de tres horas diarias para realizar las funciones previstas en este Convenio.

C) Los Conserjes y Porteros tendrán ocho horas de trabajo efectivo al día que, podrán ser ampliadas a diez, pagándose las que excedan de ocho a prorata.

Registro de jornada:

La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo. Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del

CVE-DOGC-B-25192012-2025

empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El sistema utilizado para el citado registro de jornada, en momento alguno atentará contra el derecho de las trabajadoras y trabajadores, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.

Artículo 21

Horas Extraordinarias

Las horas de trabajo que se realicen por encima de la jornada descrita en el artículo anterior, tienen el carácter de horas extraordinarias, por lo que serán retribuidas de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 35 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Artículo 22

Organización practica del trabajo

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

La organización práctica del trabajo incluye la facultad de la propiedad de establecer el horario de cada una de las funciones del empleado (portero o conserje), es decir:

- A. Limpieza
- B. Conservación
- C. Vigilancia
- D. Periodo de disfrute de las vacaciones
- E. Festivos y horarios que de común acuerdo pacten las partes

Artículo 23

Puesto de Trabajo

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

Capítulo V

Vacaciones

Artículo 24

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

CVE-DOGC-B-25192012-2025

Los días de vacaciones se retribuirán a razón de Salario Base de Convenio más complementos del salario base de Convenio, y Plus de Transporte, según lo fijado en el artículo 18 del presente Convenio.

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

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 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo 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 18 meses a partir del año en que se hayan originado.

Artículo 25

Sustituciones

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

El suplente será designado por la Comunidad o en su caso por la Propiedad, sin perjuicio de que pueda ser propuesto por el propio Portero o Conserje, habiendo de ser persona que reúna las adecuadas condiciones.

Queda a disposición del Propietario de la Finca, Comunidad de Propietarios, Cooperativa o inquilinos conjuntamente, en su caso, decidir sobre la posibilidad de cubrir los periodos de descanso, pudiendo optar entre el pago del suplente o prescindir del servicio.

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

Capítulo VI

Mejoras de la Acción Protectora de la Seguridad Social

Artículo 26

Baja en el Trabajo por Incapacidad Temporal (I.T.)

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

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

En aquellos casos en que se produzca la baja del empleado por I.T. derivada de enfermedad, en la primera baja del año percibirá el 100% del salario correspondiente a los tres primeros días de baja.

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

Artículo 27

Visita Médica

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

Artículo 28

Asistencia Social

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

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

Artículo 29

Suspensión de Contrato por Nacimiento o Cuidado de Menor, Reducciones de Jornada, Acumulación de Lactancia

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 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 del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, 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 o del Departament d'Empresa i Treball u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Esta reducción de jornada podrá acumularse en jornadas completas a elección de la persona trabajadora

Cuidado de menor lactante. - En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia de un hijo menor de 9 meses, las personas trabajadoras de fincas urbanas tienen derecho a 1 hora al día de ausencia del trabajo, que, pueden dividir en dos fracciones, voluntariamente pueden sustituir este derecho por una

CVE-DOGC-B-25192012-2025

reducción de la jornada normal en media hora diaria con la misma finalidad o disfrutarla en forma acumulada mediante el disfrute de 15 días laborables consecutivos de licencia retribuida. En todo caso dicha licencia deberá ser disfrutada antes del cumplimiento de los 9 meses de edad del hijo. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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.

Suspensión de contrato por nacimiento o cuidado de menor. – Se estará a lo dispuesto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores en sus apartados 4, 5 i 6.

Capítulo VII

Ingresos, Períodos de Prueba, Ceses y Jubilación

Artículo 30

Periodo de Prueba

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

Artículo 31

Contratos de Duración Determinada

La contratación de duración determinada se regirá por la normativa vigente en cada momento.

Los contratos de duración determinada celebrados al amparo del artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores podrán tener una duración máxima de doce meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

A la finalización del contrato de duración determinada, excepto en los contratos formativos y en los contratos de duración determinada por causa de sustitución, y salvo que se proceda a su contratación indefinida, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Artículo 32

Reconocimiento Médico

Todo el personal sujeto al presente Convenio Colectivo tendrá derecho, previo a su ingreso, a un previo reconocimiento médico que, se repetirá anualmente, siendo el coste del mismo a cargo de la empresa; respetando en todo caso lo establecido por la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales. El reconocimiento médico establecido en el presente artículo tendrá carácter voluntario para los trabajadores.

Artículo 33

Jubilación

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

Artículo 34

Fianzas

En ningún caso podrá exigirse a los Empleados de Fincas Urbanas la prestación de fianza alguna para acceder al puesto de trabajo.

Artículo 35

Preaviso de Cese

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

Capítulo VIII

Clasificación y Definición del Personal

Artículo 36

Clasificación Funcional

Los trabajadores afectados por este Convenio pertenecen a un único grupo profesional, siendo sus funciones las establecidas en el presente Capítulo.

Los Empleados de Fincas Urbanas se clasifican en:

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

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

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

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

Artículo 37

Obligaciones Específicas de los Empleados de Fincas Urbanas

1) Limpieza, conservación y cuidado del portal, portería, pasillos, patios, sótanos, dependencias de uso común, escaleras (incluidas las de incendio) una vez por semana o en casos de emergencia, excepto la entrada o vestíbulo que será diaria, así como los de los aparatos eléctricos o de otros destinos que en ella se encuentren instalados, sin que se les exijan las actuaciones propias del personal especializado en el tipo de aparato o elemento que requiera atención.

En las fincas destinadas a vivienda en que, por la configuración de su portal existan locales comerciales, se considerará como Pasaje Comercial la proyección frontal de los mismos, sin que sea obligación del empleado su limpieza, y tampoco lo será cualquiera que se derive del paso de animales domésticos por los elementos comunes de la finca. Los trabajos de limpieza deberán realizarse con preferencia en las primeras horas del día, en beneficio del principal cometido, que es la vigilancia.

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

3) Cuidará los cuartos desalquilados y acompañará a las personas que deseen verlos, (previa autorización por escrito del Propietario, Presidente de la Comunidad o Representante de la Propiedad, en el que se especificará si ha de dejar abierta o cerrada la puerta de entrada a la finca) facilitándoles cuantas noticias conciernen a los mismos, de acuerdo con las instrucciones previamente recibidas al efecto; atenderá con toda amabilidad a las personas que soliciten noticias de los ocupantes de las viviendas y otras dependencias de la finca, siempre que no sean de índole confidencial o informativo que afecten a la dignidad de los mismos, debiendo obrar siempre con la mayor discreción.

4) Tendrá a su cargo la puntual apertura y cierre del portal, así como el encendido y apagado de las luces de los elementos comunes, se hará cargo de la correspondencia o avisos urgentes que reciba para los ocupantes del inmueble y para la propiedad o administración de la finca, haciéndolo llegar a manos del destinatario con la mayor diligencia y prontitud. La correspondencia ordinaria la introducirá en los buzones de correo que cada propietario o inquilino tenga asignado. Sólo en el caso de que no existiesen buzones de correo es cuando está obligado a hacerla llegar a manos de los ocupantes del inmueble y para los propietarios o administradores o administración de la finca con la mayor diligencia y prontitud.

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

6) Comunicará a la propiedad cualquier intento o realización por parte de los inquilinos, de situaciones que pudieran suponer molestia para los demás o que den lugar a subarrendamientos u ocupaciones clandestinas o traspasos fraudulentos, comunicando así mismo cualquier obra que se realice en las viviendas o locales y que haya llegado a su conocimiento.

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

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

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

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

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

11) Tendrá la obligación del traslado de los cubos colectivos de basura del inmueble hasta el lugar destinado por las Ordenanzas Municipales para su retirada por sus servicios, no así la recogida de cubos, bolsas o

CVE-DOGC-B-25192012-2025

recipientes de cada piso o del pozal colector, que será objeto de pacto individual o colectivo.

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

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

Artículo 38

Los empleados de Fincas Urbanas no podrán cobrar emolumento alguno por las funciones especificadas en el artículo 37 del presente Convenio y, en especial a los que se refieren los apartados 3 y 5 del citado artículo, salvo pacto en contra.

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

Capítulo IX

Permisos Retribuidos

Artículo 39

Permisos

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

1) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, que no se podrán diferir, siendo de mutuo acuerdo, acumulables al periodo de vacaciones.

2) 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 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 del párrafo anterior, previo aviso y justificación, el permiso podrá disfrutarse por parte del trabajador de manera consecutiva o alterna, desde el momento en que se produzca el hecho causante que determine la hospitalización y hasta la finalización de la misma.

3) Tres días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

4) Un día por traslado del domicilio habitual.

5) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o de carácter privado.

6) Un día de permiso en el caso de la boda del hijo/a.

7) Dos días de permiso para asuntos propios no acumulables, salvo pacto entre las partes, a puentes, vacaciones, y fiestas laborales establecidas en el artículo 37.2 del ET.

8) Los trabajadores tendrán derecho a un máximo de 10 horas anuales de permiso retribuido para acompañar a ascendientes o descendientes de primer grado y cónyuge, a sus respectivas visitas médicas y por el tiempo indispensable para tal fin. Igualmente podrán disponer de estas horas para la asistencia, por el tiempo indispensable, a tutorías escolares de hijos menores de 17 años.

En el supuesto de familiares de primer grado por afinidad o consanguinidad, a los que el trabajador deba

CVE-DOGC-B-25192012-2025

acompañar a visitas médicas derivadas de tratamientos oncológicos, tendrán derecho a ampliar en un máximo de 8 horas anuales el permiso establecido en el párrafo anterior.

En el caso de trabajadores con contrato de trabajo a tiempo parcial, disfrutarán del permiso establecido en este apartado en proporción a la jornada parcial que realicen.

En cualquier caso, el permiso deberá ser preavisado con la máxima antelación posible, siendo necesaria su posterior justificación de forma documental.

Parejas estables. - Las parejas estables, de acuerdo con la regulación establecida en la Ley 25/2010 del Código Civil de Catalunya tendrán el mismo tratamiento a efecto de licencias que una pareja de derecho. Se entenderá como tales, aquellas que cumplan con lo dispuesto en los artículos 234-1 y 234-2 de la Sección Primera, Capítulo IV, de la Ley 25/2010 de 29 de julio, del Libro segundo del Código Civil de Catalunya, relativo a las personas y la familia, estableciendo tres supuestos:

- a) Convivencia de más de 2 años ininterrumpidos.
- b) Convivencia durante la cual la pareja ha tenido un hijo.
- c) Formalización de la relación de pareja estable en escritura pública.

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

9) Aquellos trabajadores con jornada completa partida en turno de mañana y tarde, que presten servicios los días 24 y 31 de diciembre, tendrán derecho a trabajar sólo durante la jornada de mañana, sin perjuicio de que por acuerdo entre trabajador y empresa pueda establecerse pacto individual.

Los permisos contemplados en este artículo, así como los regulados en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, se iniciarán el primer día laborable siguiente al hecho causante, cuando el hecho suceda en día no laborable. En todo caso, cuando los días de permiso se solapen con el periodo de vacaciones, no se tendrá derecho a disfrutarlos en fecha posterior

Capítulo X

Faltas, Sanciones y Procedimiento Sancionador

Artículo 40

Faltas

Corresponde al Propietario del inmueble, Presidente de la Comunidad de propietarios, Cooperativa o Administrador, el sancionar, en su caso, las acciones u omisiones verificadas por los empleados de fincas urbanas en el ejercicio de sus funciones.

Las faltas se clasificarán:

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

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

A) Faltas Leves

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

Se considera falta leve la negligencia o descuido en materia de riesgos laborales que no comporten una situación de riesgo.

CVE-DOGC-B-25192012-2025

B) Faltas Graves

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

La desobediencia, indisciplina o negligencia inexcusable en el trabajo.

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

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

El incumplimiento por parte del trabajador de las órdenes que en relación a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa de desarrollo reciba del empresario, encargado o técnico de prevención; así como la negativa a utilizar los elementos de seguridad y/o equipo de protección proporcionados; siempre que ello comporte una situación de riesgo para sí mismo, resto de personal o terceras personas.

La reiteración de faltas leves.

C) Faltas muy Graves

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

La reincidencia en la comisión de faltas graves.

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

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

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

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

Artículo 41**Sanciones**

Las sanciones que procede imponer serán las siguientes:

A) - Por faltas leves:

- Amonestación verbal o escrita.

B) - Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 7 a 15 días.

C) - Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 30 a 60 días y despido.

Artículo 42**Procedimiento Sancionador**

Primero: Contra las sanciones que le sean impuestas al empleado de fincas urbanas, éste tiene derecho a recurrirlas ante los Juzgados de lo Social de acuerdo con lo establecido por la Ley 36/2011 de 10 de octubre Reguladora de la Jurisdicción Social.

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

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

CVE-DOGC-B-25192012-2025

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

Capítulo XI

Derechos Sindicales

Artículo 43

Derechos Sindicales

Los empleados de fincas urbanas se registrarán en materia de derechos sindicales, por lo previsto en la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical (LOLS) y por el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre).

Capítulo XII

Igualdad Retributiva y Planes De Igualdad

Artículo 44

Igualdad Retributiva

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

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encargadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desarrollo y las condiciones laborales en las que estas actividades se lleven a cabo en realidad sean equivalentes.

El empresario está obligado a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puesto de trabajo iguales o de igual valor.

Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder a través de la representación legal de los trabajadores en la empresa, al registro salarial de su empresa.

Cuando en una empresa con al menos cincuenta trabajadores, la media de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior a la del otro en un veinticinco por ciento o más, tomando el conjunto de la masa salarial o la media de las percepciones satisfechas, el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que esta diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Artículo 45

Planes de Igualdad

Todas las empresas comprendidas en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, con independencia del número de personas trabajadoras en plantilla, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.1 y 48 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad, deberán adoptar, previa negociación, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, así como promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan

CVE-DOGC-B-25192012-2025

formular quienes hayan sido objeto del mismo.

En el caso de empresas de cincuenta o más personas, deberán elaborar planes de igualdad de acuerdo con lo establecido en el artículo 45.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. El procedimiento de elaboración, así como el contenido de los Planes de Igualdad deberá llevarse a cabo de acuerdo con lo establecido por el Real Decreto 901/2020 de 13 de marzo por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y Legislación Aplicable.

Artículo 46

Prevención del acoso sexual, por razón de sexo y la integridad moral en el trabajo

Constituirá acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituirá acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

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

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten estas conductas y arbitrar procedimientos para su prevención, de acuerdo con lo establecido por el artículo 12 de la Ley Orgánica 10/2022 de 6 de septiembre de Garantía Integral de la Libertad Sexual.

Artículo 47

Derechos Laborales de las Personas Trabajadoras Víctimas de la Violencia de Género, Violencias Sexuales o que tengan la Consideración de Víctimas del Terrorismo

Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencias sexuales o de víctimas del terrorismo tendrán derecho de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral:

1) A la reducción de su jornada con disminución proporcional del salario entre, al menos, una octava parte y un máximo de tres cuartas partes de la duración de aquella. La concreción horaria de la reducción se acordará entre la empresa y la persona trabajadora afectada y, en caso de desacuerdo, corresponderá a la persona afectada.

2) A la reordenación de su tiempo de trabajo mediante la adaptación de su horario conforme a lo que establezcan de mutuo acuerdo la empresa y la persona trabajadora afectada; en su defecto, dicha determinación corresponderá a la persona afectada.

3) A ocupar preferentemente otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría profesional equivalente, en el supuesto de que la persona trabajadora haya de abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde preste sus servicios, cuando la empresa tenga vacantes en otros centros de trabajo de otras localidades. La empresa tiene la obligación de comunicar a la persona trabajadora las vacantes existentes o las que se pudieran producir en el futuro en el momento en que exprese su voluntad de ejercer el derecho. La duración inicial del desplazamiento será de seis meses durante los cuales la persona trabajadora conservará el derecho de reserva del puesto de trabajo de origen. Transcurridos los seis meses podrá optar entre el retorno al puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

4) Asimismo, la persona trabajadora que tenga la consideración de víctima de violencia de género tendrá derecho a la suspensión de su contrato de trabajo, con reserva de su puesto de trabajo, cuando se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia, por un periodo de una duración inicial no superior a 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 o la jueza podrán prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de 18 meses.

CVE-DOGC-B-25192012-2025

5) Igualmente, la persona trabajadora que tenga la consideración de víctima de violencia de género tendrá derecho a declarar extinguido su contrato de trabajo cuando se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de esta clase de violencia. Las bajas laborales, las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o por los servicios de salud, no se computarán como faltas de asistencia a efectos de absentismo laboral.

La situación de violencia de género ejercida sobre las trabajadoras que da derecho al nacimiento de los referidos derechos laborales se ha de acreditar mediante la correspondiente orden judicial de protección.

Excepcionalmente se podrá acreditar esta situación mediante un informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios hasta que el juez o la jueza dicten la mencionada orden de protección. Será suficiente para considerar justificadas las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora víctima de la violencia de género un dictamen de los servicios sociales o de salud.

Artículo 48

Igualdad Real y Efectiva de las Personas Trabajadoras LGTBIQ+

Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, deberán contar con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas trabajadoras LGTBIQ+ de conformidad al RD 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ en las empresas, de acuerdo con lo establecido en el Anexo I del Convenio.

Disposiciones Varias

Artículo 49

Seguridad e Higiene

1.- Los trabajadores en la prestación del servicio tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Para ello se estará en cada momento a lo que establezca la normativa legal en estas materias, y en especial a lo que dispone la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de noviembre, así como la normativa de desarrollo en materia de prevención de riesgos laborales. Las empresas están obligadas a evaluar los riesgos y adoptar las medidas necesarias para evitarlos, así como a proporcionar los medios de protección adecuados.

2.- La empresa facilitará al personal a su cargo, con anterioridad al desarrollo de su trabajo, la información documental sobre los riesgos y/o peligros que le puedan afectar, así como la forma, métodos y procesos que deban observar en el cumplimiento de su trabajo para prevenirlos y evitarlos.

3.- Todos los trabajadores estarán obligados a utilizar los elementos de seguridad y equipos de protección individual que, de acuerdo con la evaluación de riesgos laborales, sean necesarios para el desarrollo normal de las tareas asignadas por la Dirección de la empresa.

4.- Las empresas deberán informar al trabajador de la Mutua de la Seguridad Social a la que estén asociadas, así como el procedimiento a seguir en caso de accidente de trabajo.

5.- El incumplimiento de la normativa en relación a la prevención de riesgos laborales por parte del trabajador, así como la no utilización de los elementos y equipos de protección o su uso inadecuado, será sancionado de acuerdo con lo que se establece en el artículo 40 del presente Convenio.

Artículo 50

Texto del Convenio

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

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

Artículo 51

Derecho Supletorio

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

Artículo 52

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo

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

Artículo 53

Régimen de Inaplicación de las Condiciones de Trabajo Previstas en el Presente Convenio Colectivo de Trabajo

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

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

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

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

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

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

Artículo 54

Tribunal Laboral de Catalunya

A efectos de solventar los conflictos colectivos o plurales que puedan presentarse (artículo 40, 41, y 82.3 del ET), tanto de carácter jurídico como de intereses, derivados de la aplicación de este Convenio Colectivo, sin perjuicio de las facultades y competencias atribuidas a la Comisión Paritaria, ambas partes negociadoras, en representación de los trabajadores/as y las empresas incluidas en su ámbito funcional, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de conciliación y mediación del Tribunal Laboral de Catalunya para solucionar todos aquéllos no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 156 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Disposiciones Transitorias

Primera

CVE-DOGC-B-25192012-2025

Las condiciones de trabajo derivadas del presente Convenio Colectivo, surten efectos desde el día 1 de enero de 2025, sin perjuicio de su publicación en el DOGC.

Segunda

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

Tercera

Condición más beneficiosa

La aplicación de las condiciones establecidas en este Convenio no supondrá en ningún caso una disminución de retribuciones del personal afectado por el mismo, por lo que quien viniera percibiendo una retribución superior a la establecida en este Convenio la mantendrá en cómputo anual.

Disposiciones Adicionales

Primera

Cualquier referencia al Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) recogida en el texto, se entenderá integrada en el mismo como condición mínima.

Segunda

Las partes firmantes, en representación de las personas trabajadoras, así como de las empresas del sector, ponen de manifiesto su compromiso con la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras del sector.

Este compromiso se hace visible estableciendo para todas las partes la obligación de seguir en todos los centros de trabajo el protocolo y normas de conducta que establezca la Autoridad Sanitaria, tanto a nivel autonómico como estatal, así como toda la normativa que pueda establecerse en el ámbito de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras al respecto.

Tercera

En aplicación de lo establecido por la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las partes negociadoras del presente Convenio, acuerdan que cualquier cita que se hace en el texto referida a personas (trabajadores, clasificación profesional, definición de grupos, etc.), se hace tanto al género femenino como masculino, y para ello se utilizan vocablos neutros, sin ningún tipo de discriminación, asumiendo en todo caso aquello que establece la Ley 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Anexo I

1. Medidas Planificadas

Acceso al empleo

Las empresas contribuirán a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBIQ+, en

CVE-DOGC-B-25192012-2025

especial a través de una formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección, que deberán recibir dicha formación en un plazo máximo de tres meses a la publicación del presente Convenio.

En ese sentido, deberán establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Clasificación y promoción profesional

El sistema de clasificación profesional (grupos, promoción y ascensos) regulado en el presente Convenio, no comportará discriminación directa o indirecta para las personas LGTBIQ+, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones. De detectar alguna incidencia o discriminación al respecto, la Comisión Paritaria será la competente para dar solución a la misma.

Formación, sensibilización y lenguaje

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación, que irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras deberá contener:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBIQ+ recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas Trans y para la Garantía de los Derechos de las Personas LGTBIQ+.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos

La empresa deberá garantizar entornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

Permisos y beneficios sociales

Los permisos retribuidos y mejoras sociales son de aplicación a las parejas de hecho, de derecho y parejas de hecho LGTBIQ+. Dentro de las mejoras sociales se incluye la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

Régimen disciplinario

Serán faltas laborales y con la calificación siguiente las que se detallan a continuación que formarán parte del cuerpo del régimen disciplinario del presente Convenio.

Faltas leves

CVE-DOGC-B-25192012-2025

Utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Faltas graves

La reiteración de las expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas LGTBIQ+.

Faltas muy graves

Acoso por orientación sexual e identidad y/o expresión de género.

La violación de la confidencialidad de las personas trans que se encuentren en proceso de reasignación de sexo.

Las represalias, entendidas como el trato adverso que reciba una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación, denuncia, destinada a impedir su discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

2. Protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas trabajadoras LGTBIQ+

Composición: La Comisión de Atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, estará formada por un máximo de cuatro personas de manera paritaria entre la representación legal de las personas trabajadoras y la empresa.

Formación: Para formar parte de la Comisión de Atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, será indispensable contar con formación en materia de igualdad, concretamente en cuanto a tratamiento, prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, dicha formación deberá ser de al menos diez horas formativas.

Incompatibilidad: No podrán ser parte de la comisión las personas que tengan algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto. La incompatibilidad de formar parte de la comisión podrá ser manifestada por cualquier persona que forme parte de la Comisión de Atención o por la propia persona afectada.

Plazo: La comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de la queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

Funciones de la Comisión de Atención:

1. Recibir todas las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
2. Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, la empresa debe disponer de los medios adecuados y facilitar a la comisión el acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. También debe tener libre acceso a todas las dependencias del centro, y toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la Comisión.
3. Recomendar y gestionar en el departamento de Personal las medidas cautelares que estime convenientes.
4. Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sobre agravantes posibles o atenuantes y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.

CVE-DOGC-B-25192012-2025

5. Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

6. Velar por las garantías comprendidas en este protocolo.

7. Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas trabajadoras que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.

Principios

Confidencialidad: las personas intervinientes en el procedimiento deberán guardar estricta confidencialidad y observar en todo momento el deber de sigilo con respecto a toda la información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. Ningún tipo de documento presentado a la comisión podrá divulgarse fuera del estricto ámbito de la Comisión de Atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.

Diligencia y agilidad: la investigación y la resolución de la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se establecen para cada fase del proceso y que constarán en el protocolo.

Contradicción: el procedimiento garantiza una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en un menoscabo de las condiciones laborales de la víctima, la empresa debe restituir en sus mismas condiciones, si la víctima así lo solicita.

Prohibición de represalias: se prohíben expresamente las represalias contra las personas que efectúan una denuncia, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

Procedimiento

Este procedimiento se iniciará cuando la persona afectada directa o indirectamente formule la denuncia a través de un escrito dirigido a la Comisión de Atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género. La presentación de la denuncia supone la aceptación por parte de la persona afectada de colaborar en todas las pruebas y actuaciones necesarias para investigar el caso.

Recibida la denuncia, la Comisión de Atención dispondrá de 2 días hábiles para iniciar las investigaciones y tendrá en cuenta las siguientes pautas:

- Valorar la adopción de medidas cautelares, por ejemplo, separar a las partes implicadas durante el desarrollo de la investigación o aquella que se estime oportuna.
- Obtener toda la información necesaria para esclarecer los hechos denunciados.
- Realizar entrevistas a las personas implicadas de forma separada, incluir en esta fase el consentimiento expreso y por escrito de las personas entrevistadas para acceder a la información necesaria para la investigación.
- Se informará a las partes implicadas sobre el carácter confidencial y reservado de la investigación.
- Sistematizar todas las actas de las reuniones y entrevistas que se celebren durante la investigación.
- Redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que se indicará las conclusiones alcanzadas y se instará a la empresa a que adopte algunas de las siguientes medidas:

1) Medias disciplinarias a la persona acosadora, con indicación de la infracción, sanción y graduación. Si no hubiera traslado forzoso o despido de la persona acosadora, se deberán establecer medidas para que la

CVE-DOGC-B-25192012-2025

persona acosadora y la persona afectada no convivan en el mismo espacio laboral. La víctima tendrá la opción de permanecer en su puesto de trabajo o solicitar voluntariamente un traslado, este traslado no puede suponer un detrimento a sus condiciones laborales.

2) Cierre del expediente, si se considera que los hechos no son constitutivos de alguno de los tipos de acoso regulados en este protocolo.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la persona denunciante, a la persona denunciada, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. Si de la investigación practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, la empresa adoptará otras medidas complementarias, tales como:

- 1) Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- 2) Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- 3) Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- 4) Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.

El expediente informativo deberá resolverse en un plazo máximo de 15 días laborales incluyendo la redacción de la resolución del expediente.

Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días naturales, la Comisión de Atención deberá realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados y sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas.

Del resultado de este seguimiento se levantará acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

(25.192.012)