

III.Otras disposiciones y actos

CONSEJERÍA DE DESARROLLO ECONÓMICO E INNOVACIÓN

Resolución de 1 de junio de 2017, de la Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio, sobre la solicitud de renovación de la extensión del convenio colectivo de trabajo del sector de Fincas Urbanas de la provincia de Zaragoza para los años 2017 a 2020, al mismo sector de la Comunidad Autónoma de La Rioja

201706020056057

III.1450

Resolución sobre la solicitud de renovación de la extensión del convenio colectivo de trabajo del sector de Fincas Urbanas de la provincia de Zaragoza para los años 2017 a 2020, al mismo sector de la Comunidad Autónoma de La Rioja

(Código Convenio: 26001015062008)

I.- Antecedentes

Primero.- La solicitud de renovación de la extensión del convenio colectivo de trabajo del sector de Fincas Urbanas de la provincia de Zaragoza para los años 2017 a 2020, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza nº 73 de 30 de marzo de 2017, al mismo sector de la Comunidad Autónoma de La Rioja, ha sido realizada en virtud de lo estipulado en el artículo 10 del Real Decreto Legislativo 718/2005, de 20 de junio, (BOE de 2 de julio), por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos, por doña Ana Cruz Llach Saénz en representación de la Unión General de Trabajadores de La Rioja (Federación de Servicios para la movilidad y el consumo), mediante escrito recibido en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de La Rioja (REGCON) el 30 de abril de 2017.

Se alegan como motivos de la petición:

- La legitimidad del solicitante, Unión General de Trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3 y 10.1 del Real Decreto 718/2005.

- Coincidencia del ámbito funcional del convenio que se pretende renovar su extensión con el ámbito solicitado en La Rioja.

- Inexistencia de convenio en el citado sector.

- Concurrencia de las mismas circunstancias que fundamentaron las sucesivas extensiones que han venido afectando al sector de Fincas Urbanas de la Comunidad Autónoma de La Rioja en los años precedentes: inexistencia de partes legitimadas (representación empresarial) para la negociación de convenio colectivo en el sector y la concurrencia de análogas circunstancias sociales o económicas entre el referido sector de la provincia de Zaragoza y La Rioja.

Segundo.- El convenio colectivo cuya extensión se solicita fue publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza de fecha 30 de marzo de 2017 siendo su vigencia desde el día 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2020.

Tercero.- Consta en el procedimiento además de la solicitud, la siguiente documentación que conforma el mismo, recabada por la Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio, órgano instructor del procedimiento:

- Anuncio publicado en el Boletín Oficial de La Rioja y en el diario 'La Rioja', a los efectos de información pública y posible intervención de los interesados, de acuerdo con lo establecido en el artículo 4.2 del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio.

- Solicitudes de informe, conforme lo dispuesto en el artículo 10.3 y 6.1 a) del citado Real Decreto, a las demás organizaciones sindicales y empresariales más representativas en la Comunidad Autónoma de La Rioja, Comisiones Obreras de La Rioja y asociación empresarial, Federación de Empresarios de La Rioja.

- Certificación del Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Comunidad Autónoma de La Rioja, de inexistencia de convenio colectivo de trabajo en el ámbito para el que se pretende la extensión.

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

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

Cuarto.- Por la Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio se solicitó a la Presidenta del Consejo Riojano de Relaciones Laborales, la celebración de un pleno al objeto de emitir el preceptivo informe sobre la solicitud de renovación de extensión, de conformidad con el artículo 10.3 y 7 del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, en relación con el artículo 2. d) del Decreto 19/2003 de 20 de mayo, por el que se crea y regula el citado Consejo. Dicha solicitud suspende

el plazo de los trámites sucesivos en tanto se emita el informe del órgano consultivo, al ser preceptivo y determinante. Consta informe favorable del Consejo Riojano de Relaciones Laborales en relación con la referida solicitud de renovación de extensión.

II.- Valoración

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

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

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

La solicitud de renovación de la extensión objeto de este procedimiento ha sido formulada dentro del plazo establecido en el artículo 10 del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio: Un mes contado desde la publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Zaragoza del convenio colectivo de trabajo del sector de Fincas Urbanas de Zaragoza para los años 2017 a 2020, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza nº 73 de 30 de abril de 2017

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

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

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

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

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

d) Acuerdo del Consejo Riojano de Relaciones Laborales

En la reunión del Pleno ordinario del Consejo Riojano de Relaciones Laborales celebrada el 29 de mayo de 2017, se acordó, por unanimidad de las organizaciones representadas, informar favorablemente la renovación de la extensión solicitada al considerar que se cumplen los requisitos establecidos en el artículo 10 del Real Decreto 718/2005 de 20 de junio, manteniéndose a la fecha las mismas circunstancias que dieron lugar a la extensión inicial, en los términos que figuran en el informe elaborado al efecto y que se incorpora al expediente.

III. Propuesta de la Dirección General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio

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

A la vista de la documentación que obra en el expediente, la valoración técnica expuesta en el punto II de esta resolución y teniendo en cuenta el informe del Consejo Riojano de Relaciones Laborales, se concluye que en el presente caso concurren las circunstancias necesarias para acceder a la solicitud de renovación de la extensión del convenio colectivo de trabajo del sector de Fincas Urbanas de la provincia de Zaragoza para los años 2017 a 2020, al mismo sector de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

De conformidad con lo establecido en el artículo 10.4 del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, los efectos de la nueva resolución de extensión de convenio colectivo se retrotraerán a la fecha de inicio de efectos del convenio extendido. Por ello la renovación de solicitud de extensión producirá efectos desde el 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2020, que es el ámbito de aplicación temporal del convenio colectivo cuya extensión se pretende.

IV. Normativa Aplicable

- Competencia: Decreto 27/2015, de 21 de julio (BOR del 22), por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Desarrollo Económico e Innovación y sus funciones en desarrollo de la ley 3/2003, de 3 de marzo de Organización del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

- Tramitación: Artículo 92 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 718/2005 de 20 de junio, que desarrolla el artículo 92.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Decreto 19/2003 de 20 de mayo y Orden de 19 de diciembre de 2003, de la Consejería de Hacienda y Empleo, que regulan el Consejo Riojano de Relaciones Laborales.

Por lo expuesto, y dado que al presente caso son de aplicación los fundamentos de derecho contenidos en las normas específicas arriba indicadas, así como las demás concordantes y complementarias, el Director General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio,

RESUELVE

Primero: Estimar la solicitud de renovación de la extensión del convenio colectivo de trabajo del sector de Fincas Urbanas de la provincia de Zaragoza para los años 2017 a 2020, al sector de Fincas Urbanas de la Comunidad Autónoma de La Rioja, no afectando a aquellas empresas y trabajadores que estén vinculados por otro convenio colectivo cualquiera que fuese su ámbito.

La extensión surtirá efectos desde el 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2020, de acuerdo con lo expuesto en el punto III de esta resolución.

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

Esta resolución no agota la vía administrativa.

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

Logroño a 1 de junio de 2017.- El Director General de Innovación, Trabajo, Industria y Comercio, Julio Herreros Martín.

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE FINCAS URBANAS DE ZARAGOZA PARA LOS AÑOS 2017 A 2020

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

Artículo 1 Ámbito territorial

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

Artículo 2 Ámbito funcional

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

Artículo 3 Ámbito temporal

La duración del presente convenio será de cuatro años, siendo por ello de aplicación en el período de tiempo comprendido entre el 1 de enero de 2017 y el 31 de diciembre de 2020, con independencia de la fecha de su publicación en el BOPZ.

Artículo 4 Denuncia

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

Artículo 5 Prórroga

El convenio se entenderá prorrogado de año en año a partir del 1 de enero de 2020, tanto su contenido normativo como el obligacional, hasta que se firme un nuevo convenio colectivo que sustituya al anterior. En el caso de no alcanzarse ningún acuerdo para la renovación del convenio colectivo en los años posteriores a 2020, los conceptos retributivos se verán incrementados en 2021 y siguientes en el mismo porcentaje que lo haga el IPC del año inmediatamente anterior al que se trate, garantizándose en todo caso un incremento salarial mínimo de un punto porcentual.

Artículo 6 Compensación y absorción

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

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

Artículo 7 Condiciones más beneficiosas

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

Artículo 8 Unidad de convenio

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

Artículo 9 Revisión del convenio

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

Año 2017: 1,6%.

Año 2018: El IPC real de 2017.

Año 2019: El IPC real de 2018.

Año 2020: El IPC real de 2019.

En todo caso, y para los años 2017, 2018, 2019 y 2020, se garantizará un incremento mínimo de los salarios de un punto porcentual, en el caso en el que el IPC real de los años inmediatamente anteriores dé como resultado un incremento menor de un punto porcentual.

Artículo 10 Contratación, permisos y formación

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

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

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

Artículo 11 Organización del trabajo

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

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

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

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

Artículo 12 Jornada de trabajo y horario laboral

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

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

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

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

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

Artículo 13 Horas extraordinarias

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

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

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

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

Artículo 14 Vacaciones

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

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

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente en período de verano. En todo caso, el trabajador podrá opcionalmente disfrutar de quince días en los meses de julio a septiembre, ambos inclusive, estando para el resto a lo establecido por la empresa. Los empleados de aquellas empresas en que, por sus especiales características, deban prestarlos en períodos de verano disfrutarán de las mismas de acuerdo con sus condiciones particulares establecidas.

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

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

le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas total o parcialmente durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 15 Clasificación del personal y funciones

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

Grupo profesional empleado de finca urbana:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

f) Se responsabilizará, siguiendo las instrucciones (que deberán ser dadas por escrito), de las empresas fabricantes o de mantenimiento de los servicios de calefacción y agua caliente central, salvo que la propiedad los tenga contratados con un tercero, de la centralita telefónica, ascensores y montacargas que existan en la finca, así como de cuantos motores se utilicen para los servicios comunes. Pondrá, con la mayor diligencia, en conocimiento de la empresa o administración de la finca y de las empresas fabricantes

o de mantenimiento las anomalías o averías que observe en el funcionamiento de los diferentes aparatos, adoptando aquellas medidas de clausura o paralización de los mismos indicados por aquellos.

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

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

h-1) Además de lo anterior, tan solo en los casos en los que exista acuerdo expreso entre empresa y trabajador, este recogerá de la puerta de los domicilios u oficinas, las bolsas de residuos orgánicos y no orgánicos para trasladarlos a los recipientes colectivos, exclusivamente en bolsas cerradas y estancas.

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

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

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

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

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

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

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

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

k) Cuidará de la limpieza de los viales, zonas diáfanas y espacios comunes de los garajes y trasteros, así como de sus accesorios (puertas, alumbrados, ascensores, etc).

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

Nivel D (antes empleado de mantenimiento). Es la persona contratada única y exclusivamente para efectuar todas o algunas labores generales de mantenimiento de la finca, y sus funciones podrán ser las siguientes: trabajos y reparaciones de albañilería, pintura, fontanería, carpintería, cerrajería, electricidad, soldadura, jardinería y mantenimiento de calderas y motores, para lo cual deberá estar debidamente cualificado con la asistencia a cursos específicos teóricos-prácticos que se organizaran, pudiendo disponer incluso de los correspondientes carnes o acreditaciones profesionales. Previo acuerdo podrá realizar la recogida de

residuos sólidos domiciliarios, la realizará en los términos establecidos para porteros y conserjes en la letra h-1) del presente artículo.

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 16 Retribuciones

Las retribuciones de los empleados de fincas urbanas contempladas en este convenio son las que se establecen en las tablas salariales del anexo 1.

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

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

- Ropa de trabajo.
- Llamadas de teléfono.
- Transporte.

Artículo 17 Salario base

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

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

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

Con el fin de cuantificar, para su deducción, dicha retribución, se fija la cantidad invariable de 104,98 euros mensuales durante las doce mensualidades del año para 2017. Esta cantidad se revalorizará anualmente en el mismo porcentaje en el que lo hagan el resto de retribuciones.

Artículo 18 Complementos salariales

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

Asignación de los complementos:

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

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

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

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

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

Los complementos salariales podrán ser:

- Complementos por ascensores. Se percibirán en función del número de ascensores, menos uno, instalados en la finca.

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

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

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

- Complemento por portales. Se percibirán en función del número de portales de acceso público a la finca o a cualquiera de sus dependencias, menos uno.
- Complemento por escaleras. Se percibirá en función del número de escaleras diferenciadas que existan en la finca, menos una.
- Complemento por agua caliente sanitaria. Se percibirá por estar el servicio a cargo del empleado con una caldera que, en su caso, podría ser utilizada también para la calefacción.
- Complemento por calefacción (equipos de frío y/o calor). Se percibirá por estar el servicio a cargo del empleado con una caldera distinta de la empleada para el agua caliente y únicamente en los meses en que se presten estos servicios.
- Complemento por servicio de calefacción (frío y/o calor) y/o agua caliente en sábados y domingos y festivos. Se abonará al empleado a quien encarguen la atención del servicio en tales días; estos servicios, se abonarán también; cuando el horario de trabajo establecido incluya sábados y/o domingos y/o festivos, se abonará este complemento en los días de descanso semanal que los sustituyan. Los importes diarios figuran en las tablas de anexos y serán los mismos para todos los empleados, lo sean o no a jornada completa.
- Complemento penosidad por carbón. Se percibirá únicamente en los meses en que se utilice carbón, independientemente del número de calderas y además del complemento correspondiente a la/s misma/s.
- Complemento por centralita telefónica. Se percibirá, caso de existir como tal, una centralita telefónica y estar a cargo del empleado.
- Complemento por viales, zonas diáfanas, jardines y trasteros. Se percibirá en función de la superficie total conjunta de estas zonas que fueren objeto de limpieza y/o control por parte del empleado.

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

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

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

Forman parte del concepto de garajes, retribuido con este complemento, cuando sean de uso exclusivo para los mismos: las puertas automáticas de entrada y salida, escaleras, pasillos comunes, rampas de acceso, sistemas antiincendios, ventiladores, alumbrado, accesos peatonales, etc.

- Complementos por piscinas. Se percibirán durante los meses en que se utilice este servicio.
- Complemento por recogida de residuos orgánicos. Quedará referido a las condiciones establecidas en el artículo 15, punto 2, apartados h) y h-1), y al anexo de tablas salariales. Este complemento quedará consolidado en las retribuciones del trabajador en el caso de que la comunidad de propietarios decida de forma sobrevenida que el trabajador deje de hacer de forma efectiva esta tarea, y siempre que el trabajador se haya hecho cargo de ella por lo menos un año.
- Complemento por recogida selectiva de residuos no orgánicos. En aquellas comunidades de propietarios en las que exista o se ponga en funcionamiento la recogida selectiva de residuos no orgánicos para su posterior reciclaje, y medie acuerdo entre la comunidad de propietarios y el trabajador para que este se haga cargo de la misma, esta se ordenará adaptándose a las necesidades de cada comunidad de propietarios, sin detrimento de otras funciones del trabajador y siempre realizado en horas de trabajo.

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

La recogida de residuos no orgánicos deberá ordenarse de tal manera que un día a la semana, siempre el mismo, se proceda a la recogida de latas, tetra brick, plásticos y derivados, otro día cristal y vidrio y otro día

papel y cartón. Asimismo podrá procederse a la recogida del aceite usado, para lo que la comunidad de propietarios pondrá a disposición de los vecinos los envases que determine cada ayuntamiento, si los determinara.

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

- Ropa de trabajo. Deberá abonarse a todos los empleados, salvo que la empresa les proporcione directamente, la ropa y calzado de trabajo necesario (dos juegos al año como mínimo).

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

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

Artículo 19 Antigüedad consolidada

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

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

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

Artículo 20 Nocturnidad

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

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

$$\frac{\text{Salario base anual}}{1.792 \text{ horas}}$$

Artículo 21 Gratificaciones extraordinarias

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

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

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

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

Artículo 22 Plus de transporte

Este complemento compensa la realización de un gasto dinerario que efectúa el empleado para realizar su trabajo. Su importe es el que se establece en el anexo II, complementos. Se abonará íntegro a todos los trabajadores, excepto categoría profesional de nivel A, cualquiera que sea su jornada laboral. No se percibirá durante el mes de vacaciones, salvo que se prorratee su importe total anual entre los doce meses.

Artículo 22 A) Plus salarial de consumo y electricidad y agua

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

Artículo 23 Incapacidad temporal

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

Artículo 24 Faltas y sanciones

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

Previamente a la interposición de cualquier sanción se dará audiencia al trabajador ante el órgano rector o junta directiva de la propiedad, al objeto de exponer estas alegaciones, debiendo ser citado con cuarenta y ocho horas de antelación y pudiendo asistir a la misma con el asesor que tenga por conveniente.

Son faltas leves:

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

Son faltas graves:

- a) La falta de aseo personal.
- b) La falta de limpieza en las dependencias a su cargo.
- c) La indisciplina o negligencia inexcusable en el trabajo.
- d) La falta de respeto a las personas que visiten o habiten en la finca o que sin vivir en la misma formen parte de la comunidad por su calidad de propietarios.
- e) La falta de respeto al administrador de la finca.
- f) La falta de puntualidad en cinco días en el plazo de un mes.

g) La falta de asistencia al trabajo, sin justificar, de tres días en el plazo de un mes.

h) La reiteración de faltas leves.

Son faltas muy graves:

a) El abandono notorio de la vigilancia de la finca, elementos comunes y demás dependencias a su cargo.

b) La embriaguez o consumo de drogas en horas de trabajo.

c) La reiteración de faltas graves.

d) La realización por parte del empleado de cualquier acto de tipo delictivo en la finca en la que desempeñe sus servicios.

Las sanciones que proceden imponer serán:

Por faltas leves: Amonestación verbal o escrita.

Por faltas graves: Suspensión de empleo de siete a quince días.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo de treinta a sesenta días o despido.

Artículo 25 Contrato de relevo

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

No obstante lo anterior, la disposición final 12.^a de la Ley 27/2011, de 1 de agosto (LA LEY 15918/2011), sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo (LA LEY 3629/2013), prevé que se seguirá aplicando la regulación de la pensión de jubilación, en su diferentes modalidades, requisitos de acceso y condiciones y reglas de determinación de prestaciones, vigentes antes de la entrada en vigor de la Ley 27/2011 (LA LEY 15918/2011), a los trabajadores afectados por el presente convenio, al tener suscrito en el anterior convenio colectivo del sector Fincas Urbanas de Zaragoza, con código de convenio 50003125011999 (BOPZ núm. 31, de 8 de febrero de 2013), el acuerdo de jubilación parcial que se renueva en este artículo, siempre que la extinción o suspensión de la relación laboral se produzca con anterioridad a 1 de enero de 2019.

Artículo 26 Derechos sindicales

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

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

Artículo 27 Aplicaciones de la legislación general

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

Artículo 28 Cláusula de inaplicación o descuelgue

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

Se presentará a la comisión paritaria la información y documentación necesaria, siendo al menos la materia de inaplicación salarial (art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores), o la modificación sustancial de las condiciones establecidas en el presente convenio (art. 41.6, en relación con el 82.3 del Estatuto de los

Trabajadores), el período de inaplicación, los trabajadores afectados, así como el acta de desacuerdo y las actas del período de consultas, la documentación relativa a la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

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

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

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

Artículo 29 Comisión paritaria y adhesión al ASECLA

Se establece una comisión paritaria para el seguimiento e interpretación de las discrepancias que puedan surgir entre las partes obligadas, así como las cuestiones de interpretación o aplicación de las estipulaciones contenidas en el presente convenio, que serán sometidas obligatoriamente a la comisión paritaria y que estará constituida por las partes firmantes del presente convenio, en número de cuatro personas por parte de los trabajadores y de otras cuatro por la parte empresarial, teniendo las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de preceptos del presente convenio.
- c) Conciliación previa en conflictos colectivos que supongan interpretación y aplicación de las normas de este convenio.
- d) Cuantas funciones tiendan a la mayor eficacia del presente convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos, que formen parte del mismo.

Las cuestiones que se promuevan ante la comisión, se plantearán por escrito y su contenido será suficiente para que se pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entiendan le asistan al proponente.
- c) Propuesta y petición concreta que se formule a la comisión. Al escrito de propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La parte convocante estará obligada a comunicar a todos los componentes la petición de reunión, por carta certificada, con acuse de recibo, en el plazo de 10 días anteriores hábiles a la convocatoria.

La comisión paritaria se reunirá necesariamente en el plazo de quince días hábiles a partir de la fecha de la recepción del escrito, debiendo emitir informe en otro plazo igual de quince días.

La comisión paritaria quedará válidamente constituida cuando asista la mayoría de cada una de las dos partes que la constituyen, empresarial y social.

La comisión paritaria podrá recabar, por vía de ampliación, cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

Los acuerdos de la comisión paritaria se adoptarán por mayoría simple de cada una de las partes, social y empresarial respectivamente. Cuando se trate de interpretar el convenio, tendrá la misma eficacia de la norma que haya sido interpretada.

El incumplimiento de los plazos aquí establecidos, sin haberse producido convocatoria, resolución o dictamen, dejará abierta la vía de resolución de conflictos a cualquier otro organismo laboral administrativo o judicial al que se hayan planteado.

Será domicilio oficial de la comisión paritaria para recibir las consultas o peticiones de mediación cualquiera de las organizaciones sindicales o asociación empresarial que la integran, que son:

- CC. OO. de Construcción y Servicios de Aragón.

Paseo de la Constitución, 12, 4.ª planta, 50008 Zaragoza.

- Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT Aragón.

Calle Costa, 1, 4.ª planta, 50001 Zaragoza.

- Asociación Provincial Empresarial de Propietarios y de Comunidades de Propietarios de Fincas Urbanas de Zaragoza (COPROFI).

Calle Sagrada Familia, 1, 50012 Zaragoza.

- Asociación de Empleados de Fincas Urbanas de Aragón (AEFU).

Calle Don Jaime I, 42, oficina 1, 50001 Zaragoza.

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan adherirse al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón. Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo a través del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de manifestarla expresa e individualmente, según lo establecido en el ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

Artículo 30 Permisos retribuidos

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, así como para la realización de trámites ante las administraciones públicas relativos a procesos de adopción o acogimiento.

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

h) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1 d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en la normativa vigente.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

i) En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que por cualquier causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado k) de este artículo.

j) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, 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 aquélla.

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

El progenitor, adoptante o guardador con fines de adopción de carácter 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 aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por acuerdo a que llegue con el empresario, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

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

k) La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados h), i) y j) de este artículo, corresponderán al trabajador, dentro de su jornada ordinaria diaria. El trabajador, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute previstos en los apartados h), i) y j) de este artículo serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre (LA LEY 19110/2011), reguladora de la Jurisdicción Social.

l) Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo

de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Artículo 31 Igualdad

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

Disposición adicional. –

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

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

Grados titular/cónyuge

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

ANEXO I

Tablas salariales 2017
(1,6% sobre tablas salariales 2016)

TABLA DE SALARIOS BASE POR CATEGORÍAS:

Portero o conserje:

- Hasta cuarenta viviendas, oficinas o parcelas (sin contar locales comerciales)	922,41 euros/mes
De cuarenta y una en adelante (sin contar locales comerciales)	984,62 euros/mes
Portero o conserje-mantenedor-reparador	1.227,97 euros/mes
Empleado de mantenimiento	1.139,31 euros/mes
Encargado de garaje	1.016,11 euros/mes
Jardinero	1.016,11 euros/mes
Socorrista	1.016,11 euros/mes
Empleado de limpieza	1.016,11 euros/mes

TABLA DE COMPLEMENTOS SALARIALES:

Por realización pequeñas reparaciones	40,92 euros/mes
Por cada ascensor (excluido el primero)	33,16 euros/mes
Por cada motor (excluido el primero)	33,16 euros/mes
Por cada portal (excluido el primero)	10,35 euros/mes
Por cada escalera (excluido la primera)	31,10 euros/mes
Por calefacción/frío (los meses que funcione):	
Por agua caliente sanitaria	103,64 euros/mes
Con caldera independiente de la del agua caliente	103,64 euros/mes
Penosidad por uso del carbón en calderas	180,32 euros/mes
Por centralita telefónica hasta cuarenta extensiones	51,63 euros/mes
Por cada veinte extensiones más	25,82 euros/mes
Por viales, zonas y jardines:	
Hasta 300 metros cuadrados	41,45 euros/mes
De 301 a 1.000 metros cuadrados	103,64 euros/mes
Más de 1.000 metros cuadrados	145,11 euros/mes

Por piscinas (los meses que se preste el servicio):	
Por cada una independiente adultos	93,29 euros/mes
Por cada una independiente infantil	47,10 euros/mes
Sábados, domingos y festivos, excepto socorristas profesionales	20,73 euros/mes
Por garajes:	
Por cada plaza garaje hasta cien plazas	1,50 euros/mes
Por cada plaza garaje a partir de ciento una	1,02 euros/mes
Antigüedad:	
Valor mínimo de la antigüedad consolidada	12,22 euros/mes
Horas extras:	
Valor de las horas extras	12,22 euros

ANEXO II

Complementos

Pluses por atención calefacción/frío y/o agua caliente:	
—Calderas de gasoil o gas, en sábados, domingos y festivos:	
Por cada día sábado, domingos o festivos	20,73 euros
—Calderas de carbón (en todo caso, se cobrará el complemento por la atención de cada una de ellas):	
Por cada sábado, caldera de carbón	20,73 euros
Por cada domingo o festivo, caldera de carbón	31,10 euros
Plus electricidad y agua	25,92 euros/mes
Plus por recogida de residuos orgánicos:	
Mínimo por vecino y mes	2,34 euros
Plus por recogida selectiva de residuos no orgánicos:	
Mínimo por vecino y mes	2,34 euros
Valoración de la vivienda de portería	104,98 euros/mes
Pluses extrasalariales:	
Plus por ropa de trabajo	18,52 euros/mes
Plus por llamadas telefónicas	10,77 euros/mes
Plus por transporte (excepto porteros)	43,17 euros/mes