

Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball

RESOLUCIÓ de 27 de juny de 2018, de la Subdirecció General de Relacions Laborals, per la qual es disposa el registre i publicació del text del I Conveni col·lectiu d'empleats i empleades de finques urbanes de les províncies de València i Castelló per als anys 2018, 2019, 2020 i 2021. [2018/6856]

Vist el text del I Conveni col·lectiu d'empleats i empleades de finques urbanes de les províncies de València i Castelló per als anys 2018, 2019, 2020 i 2021, firmat per la comissió negociadora, estant integrada aquesta, d'una part pels representants de l'empresa i d'una altra per la representació dels treballadors, i de conformitat amb allò que disposa l'article 90, apartats 2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball i els articles 3 i 4.3 de l'Ordre 37/2010, de 24 de setembre, per la qual es crea el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, aquesta Subdirecció General de Relacions Laborals, d'acord amb el que estableix l'article 51.1 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, i en el Decret 104/2017, de 21 de juliol, del Consell, pel qual s'aprova el Reglament orgànic i funcional de la Conselleria d'Economia Sostenible, Sectors Productius, Comerç i Treball, resol:

Primer

Ordenar la seua inscripció en el Registre de la Comunitat Valenciana de Convenis i Acords Col·lectius de Treball, amb notificació a la comissió negociadora, i dipòsit del text del conveni.

Segon

Disposar la seua publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 27 de juny de 2018.— El subdirector general de Relacions Laborals: Juan Ignacio Soler Tormo.

I Conveni col·lectiu d'empleats i empleades de finques urbanes de les províncies de València i Castelló per als anys 2018, 2019, 2020 i 2021

Preàmbul

La comissió negociadora del conveni que se subscriu formada per la part empresarial i representada per l'associació de propietaris i les comunitats de propietaris de les províncies de València i Castelló, i per part dels treballadors, per representants de la INTERSINDICAL, UGT i CCOO, han abordat la negociació d'aquest conveni col·lectiu atenent el principi que no es pot discriminar cap treballador per raons d'edat, sexe, ideologia, religió, raça o nacionalitat, en cap aspecte de la relació laboral, lloc de treball, categoria o qualsevol concepte que es preveja en aquest conveni o en la normativa vigent.

Finalitat

Aquest conveni estableix i regula les normes per les quals s'han de regir les condicions de treball en les empreses i els treballadors emmarcats en l'activitat d'empleats de finques urbanes en comunitats constituïdes en règim de propietat horitzontal i vertical.

CAPÍTOL I

Disposicions generals

Article 1. Àmbit territorial (Àmbit geogràfic d'aplicació)

Aquestes normes seran aplicables obligatòriament a les províncies de València i Castelló.

Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

RESOLUCIÓN de 27 de junio de 2018, de la Subdirección General de Relaciones Laborales, por la que se dispone el registro y publicación del texto del I Convenio colectivo de empleados y empleadas de fincas urbanas de las provincias de Valencia y Castellón para los años 2018, 2019, 2020 y 2021. [2018/6856]

Visto el texto del I Convenio colectivo de empleados y empleadas de fincas urbanas de las provincias de Valencia y Castellón para los años 2018, 2019, 2020 y 2021, firmado por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte por los representantes de la empresa y de otra por la representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 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, el artículo 2 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y los artículos 3 y 4.3 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Subdirección General de Relaciones Laborales, de acuerdo con lo establecido en el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el Decreto 104/2017, de 21 de julio, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, resuelve:

Primero

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y depósito del texto del convenio.

Segundo

Disponer su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València, 27 de junio de 2018.— El subdirector general de Relaciones Laborales: Juan Ignacio Soler Tormo.

I Convenio colectivo de empleados y empleadas de fincas urbanas de las provincias de Valencia y Castellón para los años 2018, 2019, 2020 y 2021

Preámbulo

La Comisión negociadora del convenio que se suscribe formada por la parte empresarial representada por la Asociación de Propietarios y Comunidades de Propietarios de las Provincias de Valencia y Castellón, y por parte de los trabajadores/as por representantes de la INTERSINDICAL, UGT y CC.OO han abordado la negociación del presente convenio colectivo atendiendo al principio de que no se podrá discriminar a ningún trabajador/a por razones de edad, sexo, ideología, religión, raza o nacionalidad, en ningún aspecto de la relación laboral, puesto de trabajo, categoría o cualquier concepto que se contemple en este convenio o en la normativa vigente.

Finalidad

El presente convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo en las empresas y trabajadores/as encuadradas en la actividad de empleados/as de fincas urbanas en comunidades constituidas en régimen de propiedad horizontal y vertical.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito territorial. (Ámbito geográfico de aplicación)

Las presentes normas serán de aplicación obligatoria en las provincias de Valencia y Castellón.

Article 2. Àmbit personal i funcional (Què s'entén per empleats de finques urbanes)

S'entén per empleats de finques urbanes a l'efecte d'aquest conveni aquells que, per compte d'altri, i amb la dependència directa dels propietaris de les finques urbanes o representants legals presten serveis en les comunitats esmentades.

Quan la comunitat de propietaris externalitze serveis i l'empresa contractada o subcontractada siga una empresa de serveis, multiserveis o de gestió integral, als treballadors que presten serveis en aquests contractes o subcontractes es pot aplicar el conveni col·lectiu d'empleats de finques urbanes de les províncies de València i Castelló. En el cas que aquests treballadors s'inclouen en l'apartat d'oficis diversos d'aquest conveni, els serà aplicable el que disposa l'apartat esmentat.

No obstant això, en el que disposa el paràgraf anterior s'estableix un període transitori per a l'aplicació d'aquest conveni a les empreses esmentades més amunt, d'un any, de manera que l'entrada en vigor serà obligatòria a partir de l'1 de gener de 2019.

Aquest article només fa referència i regula la contractació i la subcontractació que fan les empreses a les quals es pot aplicar aquest conveni perquè s'inclouen en els àmbits funcional i territorial.

Aquest conveni serà obligatori per a les comunitats de propietaris constituïdes en règim de propietat horitzontal o vertical, i també per a tots els treballadors que, per compte d'altri, presten els serveis en aquestes comunitats, que es classifiquen en els grups professionals següents:

Grup primer

Grup I: Porter de finca urbana. Tota persona que disposa d'un habitatge apte per a habitar-lo en l'immoble on preste els serveis i, amb el compliment dels requisits de capacitat determinats en aquest conveni, porte a terme les comeses que s'hi assenyalen en virtut de contracte de treball. Per al compliment de la comesa laboral s'entén que el lloc de treball serà tant a la consergeria, el taulell, etc. com en l'exercici de les funcions pròpies de la seua tasca.

L'habitatge ha de complir les condicions necessàries per a l'habitabilitat, la higiene i el decor, i seran a càrrec de la propietat les reparacions i l'equipament necessaris i propis de l'ús, tret de les que es deriven d'un mal ús.

Té el caràcter de domicili particular del porter perquè està vinculat a les seues funcions, i és obligatori que l'utilitze com a habitatge habitual.

Així mateix, cessarà en el gaudi de l'habitatge en el termini de 30 dies naturals, comptadors des que quede definitivament extingit, saldat i liquidat el contracte de treball.

Grup segon

Grup II: conserge. Tota persona que, sense disposar d'un habitatge apte per a habitar-lo en l'immoble on preste els serveis i, amb el compliment dels requisits de capacitat determinats en aquest conveni, porte a terme les comeses que s'hi assenyalen en virtut de contracte de treball. Per al compliment de la comesa laboral s'entén que el lloc de treball serà tant a la consergeria, taulell, etc. com en l'exercici de les funcions pròpies de la seua tasca.

Les funcions dels grups primer i segon són les següents:

a) Neteja, conservació, control i atenció del portal o portals, porteria, escales, corredors i la resta de dependències d'ús comú, així com dels aparells elèctrics o d'altres que es troben instal·lats i no s'especifiquen com a treball especialitzat en el tipus d'aparell o element.

b) Realització de xicotets treballs i reparacions específiques de conservació i manteniment de qualsevol tipus, fins i tot preventiu, a les instal·lacions comunitàries en general.

c) Atenció i cura de l'immoble, en especial, de les dependències comunes, així com de les persones que entren a l'immoble, i procurar que s'hi mantinga l'ordre. Tenen al seu càrrec l'encesa i l'apagada de llums dels elements comuns i de l'obertura i el tancament del portal en la forma establida.

d) Es fa càrrec dels avisos que reba per a la propietat o l'administració de la finca, i dels avisos per als propietaris, sempre que ho hagen autoritzat expressament per escrit amb anterioritat.

Artículo 2. Ámbito personal y funcional. (Qué se entiende por empleados/as de fincas urbanas)

Se entiende por empleados/as de fincas urbanas a los efectos del presente convenio, a aquellos/as que por cuenta ajena y bajo la directa dependencia de los propietarios/as de las fincas urbanas o representantes legales de los mismos/as, presten servicios en dichas comunidades.

Cuando la comunidad de propietarios externalice servicios y la empresa contratada o subcontratada sea una empresa de servicios, multiservicios o de gestión integral, a los trabajadores/as que presten servicios en dichas contratas o subcontratas les será de aplicación el convenio colectivo de empleados/as de fincas urbanas de las provincias de Valencia y Castellón. En el caso de que estos trabajadores/as estén incluidos en el apartado de oficios varios del presente convenio, les será de aplicación lo dispuesto en el citado apartado.

No obstante, lo dispuesto en el párrafo anterior, se establece un periodo transitorio para la aplicación de este convenio a las empresas antes citadas, de un año, por lo que su entrada en vigor será obligatoria a partir del 1 de enero de 2019.

El presente artículo únicamente hace referencia y regula la contratación y subcontratación que realicen las empresas a las que les es de aplicación el presente convenio por estar incluidas en sus ámbitos funcional y territorial.

El presente convenio será obligatorio para las comunidades de propietarios constituídas en régimen de propiedad horizontal o vertical. y para todos los trabajadores/as que, por cuenta ajena, presten sus servicios en dichas comunidades, y que se clasifican en las siguientes grupos profesionales:

Grupo Primero

Grupo I: portero/a de finca urbana: toda persona 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. 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.

La vivienda deberá cumplir las condiciones necesarias para su habitabilidad, higiene y decoro, siendo a cargo de la propiedad las reparaciones y equipamiento necesarios y propios del uso, salvo aquellas derivadas de la mala utilización.

Tendrá el carácter de domicilio particular del portero/a, por estar vinculado a sus funciones, siendo obligatorio su uso como vivienda habitual.

Asimismo, cesará en el disfrute de la vivienda en el plazo de 30 días naturales contados a partir de aquel en que quede definitivamente extinguido, saldato y finiquitado el contrato de trabajo.

Grupo Segundo

Grupo II: conserje: toda persona que, sin disponer 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. 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.

Las funciones de los grupos primero, segundo serán las siguientes:

a) Limpieza, conservación, control y cuidado del portal o portales, porteria, 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.

b) Realización de pequeños trabajos y reparaciones específicas de conservación y mantenimiento de todo tipo, incluso preventivo, en las instalaciones comunitarias en general.

c) 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.

d) Se hará cargo de los avisos que reciba para la propiedad o administración de la finca, y de los avisos para los propietarios/as siempre y cuando se le haya autorizado expresamente por escrito con anterioridad por estos (los propietarios/as).



e) Ha de comunicar a la representació de l'empresa o l'administració de la finca qualsevol intent o realització per part dels habitants de l'immoble de situacions que poden suposar molèsties per als altres, així com qualsevol alteració o obra que s'efectue en la comunitat.

f) Ha de fer saber a l'empresa o l'administració de la finca i les empreses fabricants o de manteniment, amb la major diligència, les anomalies o les avaries que observe en el funcionament dels diversos aparells i serveis, i adoptar-ne les mesures de clausura o paralització que li indiquen.

Els complements salarials que ha de percebre aquesta categoria es determinen d'acord amb les funcions que han de dur a terme.

Personal d'oficis diversos

Les comunitats de propietaris poden tindre, a més del personal específic regit per aquest conveni, el següent personal especialitzat: garatgistes, personal de neteja, jardiniers i socorristes que, com que no pertanyen a l'àmbit d'aplicació d'aquest conveni, s'han de regir pels respectius convenis sectorials de referència, als quals estaran sotmesos amb caràcter general.

La contractació per part de la propietat de personal especialitzat que s'indica que puga necessitar no significa, de cap manera, l'alliberament de les obligacions i la resta de comeses que, als treballadors regits per aquest conveni, els hi estan assignades.

Article 3. Entrada en vigor i durada

Aquest conveni col·lectiu de treball entra en vigor, amb caràcter general, el dia 1 de gener de 2018, i la durada d'aquest s'estendrà fins al 31 de desembre de 2021. Qualsevol de les parts signants pot denunciar aquest conveni col·lectiu de treball abans de l'1 de desembre de 2021.

Perquè la denúncia tinga efecte s'ha de fer per mitjà d'una comunicació escrita a l'altra part, comunicació que s'ha de registrar al departament corresponent de la Generalitat Valenciana.

Si, una vegada denunciat el conveni col·lectiu i transcorregut un any des de la finalització de la vigència d'aquest no s'arriba a un acord al si de la comissió negociadora, les parts se sotmetran als procediments de conciliació i, si escau, si ho decideixen així les parts, als procediments de mediació i/o arbitratge de la Fundació Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana.

No obstant això, per acord de la mateixa comissió negociadora, les parts poden ampliar el termini esmentat d'un any de negociació i eficàcia del conveni col·lectiu anterior fins a 6 mesos més. Aquest acord s'ha de registrar per tal de publicar-lo. En tot cas, durant la tramitació dels procediments de conciliació i, si escau, de mediació i/o arbitratge, es mantindrà l'eficàcia del conveni col·lectiu.

Article 4. Pròrroga i denúncia

Una vegada s'arriba al venciment, s'entén que es prorroga tàcitament, si no es denuncia amb un mes mínim d'antelació per qualsevol de les parts, i es dona el comunicat al mateix temps a l'altra part. Una vegada denunciat el conveni i fins que no s'aconsegueixca un acord exprés, a l'efecte del que preveuen els articles 86.3 i 4 de l'ET s'entén que se'n manté la vigència del contingut normatiu. Si no hi ha denúncia, es prorroga per períodes anuals i té una revisió automàtica sobre el salari base de l'IPC real, més l'1,00 %.

Les dues parts es comprometen a crear una comissió per a la negociació del nou conveni.

Article 5. Absorció i compensació

Les empreses estan obligades a respectar les condicions que van satisfer, bé per imperatiu legal, contracte individual, ús o costum, negociació col·lectiva, concessió voluntària o qualssevol altres causes que, de manera global i en còmput anual, excedisquen el conjunt d'aquest conveni. Les condicions més beneficioses que en còmput anual i en conjunt superen el que s'ha pactat en aquest conveni es mantenen *ad personam*.

Article 6. Comissió paritària del conveni

Es crea una comissió paritària del conveni com a òrgan mixt d'arbitratge, conciliació, interpretació, revisió, mediació i vigilància, integrada per tres membres de la part social i tres membres de la part empresarial.

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 la comunidad.

f) 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 y servicios, adoptando aquellas medidas de clausura o paralización de los mismos indicados por aquellos.

Los complementos salariales a percibir por esta categoría, se determinarán de acuerdo con las funciones a realizar.

Personal de oficios varios:

Las comunidades de propietarios podrán tener, además del personal específico regido por este convenio, el siguiente personal especializado, garajistas, personal de limpieza, jardineros, y socorristas que, por no pertenecer al ámbito de aplicación del presente convenio, se regirán por sus respectivos convenios sectoriales de referencia, a los que estarán sometidos a todos los efectos.

La contratación por parte de la propiedad de personal especializado que se indica pudiera precisar, no significará, en modo alguno, la liberación de las obligaciones y demás cometidos que, a los trabajadores/as regidos por el presente convenio, les están asignadas en el mismo.

Artículo 3. Entrada en vigor y duración

El presente convenio colectivo de trabajo entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2018, y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2021. Cualquiera de las partes firmante podrá denunciar este convenio colectivo de trabajo antes del 1 de diciembre de 2021.

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 Valenciana.

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

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

Artículo 4. Prórroga y denuncia

Llegado a su vencimiento se entenderá tácitamente prorrogado, si no es denunciando con un mes mínimo de antelación por cualquiera de las partes, dando el comunicado a la vez a la otra parte. Denunciado el convenio, y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos de lo previsto en los artículos 86.3 y 4 del E.T. se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo. En caso de no denuncia, se prorroga por periodos anuales y tendrá una revisión automática sobre el salario base del IPC real, mas el 1,00 %.

Ambas partes se comprometen a crear una comisión para la negociación del nuevo convenio.

Artículo 5. Absorción y compensación

Las empresas vendrán obligadas a respetar las condiciones que vinieran satisfaciendo, bien por imperativo legal, contrato individual, uso o costumbre, negociación colectiva, concesión voluntaria o cualesquiera otras causas que, de modo global y en cómputo anual, excedan del conjunto del presente convenio. Las condiciones más beneficiosas que en cómputo anual y en su conjunto superen lo pactado en este convenio se mantendrán *ad personam*.

Artículo 6. Comisión Paritaria del convenio

Se crea una comisión paritaria de convenio como órgano mixto de arbitraje, conciliación, interpretación, revisión, mediación y vigilancia, integrada por tres miembros de la parte social y tres miembros de la parte empresarial.



S'han de notificar a la comissió paritària les sol·licituds que efectuen les empreses per a acollir-se a la clàusula de la no-vinculació salarial.

El procediment d'actuació d'aquesta comissió paritària consistirà en el fet que, les discrepàncies així com altres funcions regulades més avant, que puguen sorgir sobre el que s'ha pactat en aquest conveni col·lectiu, es comuniquen per escrit a la comissió paritària, que després de rebre l'escrit, es reunirà i resoldrà en un termini de 7 dies hàbils, comptadors des de la recepció de l'escrit.

La comissió paritària es reunirà una vegada a l'any de manera ordinària (durant el primer trimestre de cada any) per a revisar i modificar, si cal, qualsevol aspecte del conveni. Si és procedent qualsevol canvi, s'eleva la comissió negociadora d'aquest conveni per a ratificar-la i registrar-la.

De la mateixa manera, es reunirà de manera extraordinària a petició de qualsevol de les parts, i s'ha de fixar en el termini màxim de 15 dies des de la sol·licitud.

A les reunions de la comissió paritària poden assistir, amb veu però sense vot, els assessors que designen les parts, amb un màxim de dos membres per representació.

S'estableix com a domicili per a comunicacions la comissió paritària: plaça de Crespins, 3-baix, València. En cas que no s'arribe a acord en la comissió paritària, es plantejarà el tema davant de la Fundació Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana.

Article 7. Calendari laboral obligatori

Cada any, el propietari o propietària de la finca, la comunitat de propietaris confeccionarà el «calendari laboral», obligatori d'acord amb la normativa legal vigent en cada moment.

El calendari s'ha de comunicar per part del propietari, el president de la comunitat o per l'administrador de la finca a tots els propietaris i/o arrendataris en la primera reunió de l'any o a través del mitjà que, de manera habitual, es facen les comunicacions.

Qualsevol modificació en el calendari laboral, ho serà de mutu acord de les parts.

L'empresa pot establir la jornada contínua quan així ho requerisca la millor prestació del servei. Perquè la jornada tinga la consideració de partida ha de disposar d'un descans mínim de tres hores.

L'horari laboral, l'ha d'establir l'empresa en funció que la jornada pugua ser contínua o partida. El calendari laboral s'ha de mantindre exposat on el puguen veure sense dificultat els veïns de la finca.

Les vesprades de la nit de Nadal i la nit de Cap d'Any es computaran com a festives, no laborables i retribuïdes, i es comprendran quatre hores de treball efectiu cada una.

Els treballadors amb jornada continuada, tal com s'entén en el quart paràgraf d'aquest article, i els treballadors que presten els serveis, almenys sis hores continuades durant la jornada laboral, tenen dret a un descans mínim i ininterromput de quinze minuts.

Aquest descans té la consideració de temps de treball efectiu amb caràcter general.

Hores extraordinàries

Les hores de treball que excedisquen la jornada descrita en l'article anterior tenen el caràcter d'hores extraordinàries i, per això, es retribuïran d'acord amb el que disposa l'art. 35 del text refós de l'Estatut dels Treballadors, Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.

CAPÍTOL II *Retribucions*

Article 8. Salari base del conveni

Les retribucions estaran constituïdes pel salari base, pels complements salarials i per les percepcions extrasalarials. S'adaptaran els conceptes retributius que consten en els rebuts de salari dels treballadors als que s'hi estableixen.

Les retribucions que s'indiquen en aquest conveni es refereixen a la jornada completa. La realització de jornades a temps parcial donarà lloc a la reducció dels salaris en la mateixa proporció que la jornada,

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

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

La comisión paritaria se reunirá un vez al año de manera ordinaria (durante el primer trimestre de cada año) para revisar y modificar si fuera necesario, cualquier aspecto del convenio. Si procede cualquier cambio, esta se elevará la comisión negociadora del presente convenio para su ratificación y registro.

Del mismo modo, se reunirá de manera extraordinaria a solicitud de cualquiera de las partes, debiendo fijarse esta en el plazo máximo de 15 días desde la solicitud.

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: plaza de Crespins, 3-bajo, València. Caso de no acuerdo en la comisión paritaria, se planteará el tema ante la Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana.

Artículo 7. Calendario laboral obligatorio

Cada año se confeccionará por el propietario/a de la finca, comunidad de propietarios el obligatorio «Calendario laboral» de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento.

El calendario deberá ser comunicado por el propietario/a, presidente/a de la comunidad o por el administrador/a de la finca, a la totalidad de los propietarios, y/o arrendatarios en la primera reunión del año o a través de medio que de forma habitual se realicen las comunicaciones.

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

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/as de la finca.

Las tardes de los días de Noche Buena y Noche Vieja se computaran como festivas, no laborables y retribuidas, comprendiendo cuatro horas de trabajo efectivo cada una de ellas.

Los trabajadores/as con jornada continuada, tal y como se entiende por ella en el cuarto párrafo del presente artículo, y los trabajadores/as 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.

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 art. 35 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores, Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

CAPÍTULO II *Retribuciones*

Artículo 8. Salario base de convenio

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/as a los aquí establecidos.

Las retribuciones que se indican en 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,



excepte per als conceptes que s'indiquen que no és procedent la reducció, com ara:

Roba de treball / Transport.

Salari base grups I i II

Per a l'any 2018, el salari base serà la quantitat de 684,32 euros, mensuals.

Per a l'any 2019 s'aplicarà sobre el salari de 2018 l'IPC corresponent a l'any 2018 més l'1,00 %. Una vegada constatat l'IPC, si és inferior a l'1 %, s'aplicaria l'1 % com a valor de l'IPC.

Per a l'any 2020 s'aplicarà sobre el salari de 2019, l'IPC corresponent a l'any 2019 més l'1,00 %. Una vegada constatat l'IPC, si és inferior a l'1 %, s'aplicaria l'1 % com a valor de l'IPC.

Per a l'any 2021 s'aplicarà sobre el salari de 2020, l'IPC corresponent a l'any 2020 més l'1,00 %. Una vegada constatat l'IPC, si és inferior a l'1 %, s'aplicaria l'1 % com a valor de l'IPC.

El salari base de la categoria del grup I inclou el dret al gaudi de l'habitatge de la porteria com a retribució en espècie. Aquesta retribució es determina en la quantitat de 68,43 € mensuals durant les dotze mensualitats de l'any, per al 2018.

Article 9. Complementos salarials

Afectaran només les categories professionals dels grups I i II.

Assignació dels complementos:

1. En els supòsits que aquests complementos s'hagen d'aplicar en finques que tinguen contractat més d'un empleat, els percebran els empleats que tinguen assignat el servei corresponent.

2. Si els serveis s'atenen indistintament per tots els empleats o per diversos empleats:

a) Si es fa en horari coincident, cada empleat percebrà l'import total dividit pel nombre d'empleats adscrits al servei en proporció a les respectives jornades.

b) Si l'horari és coincident tan sols en part de la jornada de dos treballadors o més i es cobreix una franja horària que excedisca les 8 hores/dia, els imports dels complementos s'han d'incrementar en el mateix percentatge que represente l'excés de les indicades 8 hores/dia, per tal d'efectuar el prorrateig previst en la lletra anterior.

c) Si l'horari no és coincident, cada empleat percebrà la totalitat del complement.

Els complementos salarials poden ser:

9.1. Nombre d'habitatges. S'estableix en funció del nombre d'habitatges de cada finca urbana un complement sobre el salari base de conveni, d'acord amb l'escala següent:

D'1 a 10 habitatges: 11 %

D'11 a 20 habitatges: 21 %

De 21 a 40 habitatges: 25 %

De 41 a 60 habitatges: 28 %

De 61 a 70 habitatges: 30 %

De 71 a 80 habitatges: 32 %

De 81 a 90 habitatges: 33 %

De 91 a 100 habitatges: 34 %

De 101 a 110 habitatges: 35 %

De 111 a 120 habitatges: 36 %

De 121 habitatges en avant: 37 %

9.2. Complement per ascensors. S'estableix en funció del nombre d'ascensors instal·lats en cada finca urbana, un complement sobre el salari base del conveni, d'acord amb l'escala següent:

Primer ascensor: 10,00 %

Per cada un dels altres: 5,00 %

L'abonament d'aquest complement suposa per al treballador la vigilància, l'atenció i el bon funcionament d'aquests, i requereix l'atenció dels tècnics quan calga.

9.3. Complement per motors. S'estableix en funció del nombre de motors independents dels ascensors instal·lats en cada finca urbana, un complement sobre el salari base del conveni, d'acord amb l'escala següent:

Primer motor: 10,00 %

Per cada un dels altres: 5,00 %

No es computen els motors instal·lats per a ús exclusiu en serveis dels quals es perceba un altre complement salarial, com els corresponents a ascensors, calefacció, aigua calenta o piscines.

salvo para aquellos conceptos que se indique que no procede la reducción, que son:

Ropa de trabajo / Transporte.

Salario base grupos I y II:

Para el año 2018, el salario base será la cantidad de 684,32 euros, mensuales.

Para el año 2019 se aplicará sobre el salario de 2018, el IPC correspondiente al año 2018 más el 1,00 %. Una vez constatado el IPC, si este fuera inferior al 1 %, se aplicaría el 1 % como valor del IPC.

Para el año 2020 se aplicará sobre el salario de 2019, el IPC correspondiente al año 2019 más el 1,00 %. Una vez constatado el IPC, si este fuera inferior al 1 %, se aplicaría el 1 % como valor del IPC.

Para el año 2021 se aplicará sobre el salario de 2020, el IPC correspondiente al año 2020 más el 1,00 %. Una vez constatado el IPC, si este fuera inferior al 1 %, se aplicaría el 1 % como valor del IPC.

El salario base de la categoría del grupo I, incluye el derecho al disfrute de la vivienda de la portería como retribución en especie, dicha retribución, se fija la cantidad de 68,43 € mensuales durante las doce mensualidades del año, para 2018.

Artículo 9. Complementos salariales

Afectaran solamente a las categorías profesionales del grupo I y II

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/a, los percibirán los empleados/as que tengan asignado el servicio correspondiente.

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

a) Si se realiza en horario coincidente, cada empleado/a percibirá el importe total dividido por el número de empleados/as 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/as y se cubre una franja horaria que exceda de 8 h/día, los importes de los complementos se habrán de incrementar en el mismo porcentaje que represente el exceso las indicadas 8h/día, a efectos de efectuar el prorrateo previsto en la letra anterior.

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

Los complementos salariales podrán ser:

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

De 1 a 10 viviendas: 11 %

De 11 a 20 viviendas: 21 %

De 21 a 40 viviendas: 25 %

De 41 a 60 viviendas: 28 %

De 61 a 70 viviendas: 30 %

De 71 a 80 viviendas: 32 %

De 81 a 90 viviendas: 33 %

De 91 a 100 viviendas: 34 %

De 101 a 110 viviendas: 35 %

De 111 a 120 viviendas: 36 %

De 121 viviendas en adelante: 37 %

9.2. Complemento por ascensores. Se establece en función del número de ascensores instalados en cada finca urbana, un complemento sobre el Salario base de Convenio, de acuerdo con el siguiente escalado:

– Primer ascensor: 10,00 %.

– Por cada uno de los demás: 5,00 %.

El abono de este complemento supone para el trabajador/a la vigilancia, cuidado y buen funcionamiento de los mismos, requiriendo la atención de los técnicos en caso necesario.

9.3. Complemento por motores. Se establece en función del número de motores independientes del de los ascensores instalados en cada finca urbana, un complemento sobre el salario base de convenio, de acuerdo con el siguiente escalado:

– Primer motor: 10,00 %.

– Por cada uno de los demás: 5,00 %.

No 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 o piscinas.



9.4. Complement per escales. Quan hi haja més d'una escala per a ús comú dels veïns a cura del porter o conserge, s'estableix un complement sobre el salari base del conveni, en un 11,00 % per cada una de les que hi haja en servei, a més de la primera amb l'excepció de l'escala d'incendis.

Escala d'incendis: quan l'escala d'incendis estiga a càrrec del porter o conserge amb l'obligació de mantindre-la, i incloure els elements contra incendis annexos a aquesta i la vigilància, el salari base de conveni s'incrementarà un 5 per 100 per cada una de les escales d'incendis que hi haja a la finca.

9.5. Complement per calefacció (equips de fred i/o calor, plaques solars, purificador d'aigua). Quan la finca urbana tinga calefacció, s'estableix un complement sobre el salari base del conveni, durant el temps que porte a terme aquest servei, d'un 15 per 100.

Agua calenta central: quan la finca urbana tinga agua calenta central, s'estableix un complement sobre el salari base del conveni del 15 per 100. Si el servei d'agua calenta depén del de calefacció, el complement serà tan sols del 5 per 100.

Purificador d'aigua: quan la finca urbana tinga purificador o descalcificador d'aigua i l'haja de manipular el porter o el conserge, s'estableix un complement sobre el salari base del conveni d'un 10,00 per 100.

9.6. Complement per centraleta telefònica. Quan hi haja centraleta telefònica amb línies a l'exterior i es trobe a l'atenció exclusiva del porter o conserge, s'estableix un complement sobre el salari base del conveni d'un 10 per 100 si la centraleta té un nombre d'extensions no superior a 40. Si la centraleta excedeix aquest nombre, per cada 20 extensions més s'incrementarà el complement sobre el salari base del conveni esmentat un 5 per 100.

La centraleta telefònica de comunicació interior de consergeria, entre veïns, i empleats té la mateixa consideració que la centraleta telefònica normal, i s'exceptua en tot cas d'aquest complement l'existència de l'anomenat interfon exterior.

9.7. Complement per garatges. Si el porter o conserge té encomanada la neteja i/o el control d'aquests elements percebrà, amb el complement calculat, sobre el salari base del conveni, en funció del nombre de places que hi haja, d'acord amb l'escala següent:

Fins a 100 places: 10,00 %

A partir de 100 places: 15,00 %

Es percebran durant els mesos que es faça el manteniment.

9.8. Complement per piscines. Si el porter o conserge té encomanades les tasques de manteniment de la piscina, percebrà aquest complement calculat sobre el salari base del conveni, en funció de les piscines que hi ha en cada finca urbana, d'acord amb l'escala següent:

Fins a 200,00 m² de superfície: 10,00 %

A partir dels 200,00 m² i per cada 50,00 m², un 2,00 per cent addicional.

Es percebran durant els mesos en què es faça el manteniment.

9.9. Complement per a jardí. Si el porter o conserge té encomanades les tasques de manteniment del jardí, percebrà aquest complement calculat sobre el salari base, en funció de la superfície enjardinada que hi haja, en cada finca urbana, d'acord amb l'escala següent:

Fins a 200,00 m² de superfície: 10,00 % del salari base

A partir de 200,00 m² de superfície, per cada 100,00 m², un 5,00 per cent addicional.

Es percebran durant els mesos que es faça el manteniment.

9.10. Complement per xicotets treballs de conservació i manteniment de les instal·lacions comunitàries

Si el porter o conserge té encomanades les tasques previstes en l'article 2b) d'aquest conveni, percebrà un complement sobre el salari base del 10,00 %.

Els complements establits en els punts 9.7, 9.8, 9.9 i 9.10 es determinaran d'acord amb les característiques físiques de la comunitat i l'assignació dels de l'empleat per a la seua realització i responsabilitat, tenint en compte que la comunitat ha de proporcionar la formació adequada en els casos en què l'activitat que s'ha de desenvolupar ho exigisca.

Serveis de caràcter extraordinari

Tots els serveis extraordinaris no pactats amb la propietat de l'immoble, els seus representants legals, el president de la comunitat de

9.4. Complemento por escaleras. Cuando haya más de una escalera para uso común de los vecinos al cuidado del portero/a o conserje, se establece un complemento sobre el salario base de convenio, de en un 11,00 % por cada una de las que existan en servicio aparte de la primera con la excepción de la escalera de incendios.

Escalera de incendios: cuando la escalera de incendios esté a cargo del portero/a o conserje con la obligación de su conservación incluido los elementos contra incendios anejos a la misma y su vigilancia, el salario base de convenio se incrementará en un 5 por 100 por cada una de las escaleras de incendios existentes en la finca.

9.5. Complemento por calefacción (equipos de frío y/o calor, placas solares, purificador de agua). Cuando la finca urbana disponga de calefacción, se establece un complemento sobre el salario base de convenio, durante el tiempo que realice este servicio, de un 15 por 100.

Agua caliente central: cuando la finca urbana disponga de agua caliente central, se establece un complemento sobre el salario base de convenio del 15 por 100. Si el servicio de agua caliente depende del de calefacción, el complemento será tan solo del 5 por 100.

Purificador de agua: cuando la finca urbana disponga de purificador o descalcificador de agua y este deba de ser manipulado por el portero/a o conserje, se establece un complemento sobre el salario base de convenio de un 10,00 por 100.

9.6. Complemento por centralita telefónica. Cuando exista centralita telefónica con líneas al exterior y esta se halle al cuidado exclusivo del portero/a o conserje, se establece un complemento sobre el salario base de convenio de un 10 por 100, si la centralita tiene un número extensiones no superior a 40. Si la centralita excede de tal número, por cada 20 extensiones más, se incrementará el citado complemento sobre salario base de convenio en un 5 por 100.

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

9.7. Complemento por garajes. Si el portero/a o conserje, tiene encomendada la limpieza y / o, el control de estos elementos, percibirá este complemento calculado sobre el salario base del convenio, en función del número de plazas existentes, de acuerdo con la siguiente escala:

– Hasta 100 plazas: 10,00 %

– A partir de 100 plazas: 15,00 %

Se percibirán durante los meses en que se realice el mantenimiento.

9.8. Complemento por piscinas. Si el portero/a o conserje, tiene encomendada las tareas de mantenimiento de la piscina, percibirá este complemento calculado sobre el salario base del convenio, en función de las piscinas existentes en cada finca urbana, de acuerdo con el siguiente escalado:

– Hasta 200,00 m² de superficie: 10,00 %

– A partir de los 200,00 m² y por cada 50,00 m² un 2,00 por cien adicional.

Se percibirán durante los meses en que se realice el mantenimiento.

9.9. Complementos por jardín. Si el portero/a o conserje, tiene encomendada las tareas de mantenimiento del jardín, percibirá este complemento calculado sobre el salario base, en función de la superficie ajardinada existente, en cada finca urbana, de acuerdo con el siguiente escalado:

– Hasta 200,00 m² de superficie: 10,00 % del salario base.

– A partir de 200,00 m² de superficie, por cada 100,00 m² un 5,00 por cien adicional.

Se percibirán durante los meses en que se realice el mantenimiento

9.10. Complemento por pequeños trabajos de conservación y mantenimiento de las instalaciones comunitarias.

Si el portero/a o conserje, tiene encomendada las tareas contempladas en el artículo 2.b del presente convenio, percibirá un complemento sobre el salario base del 10,00 %.

Los complementos establecidos en los puntos 9.7, 9.8, 9.9 y 9.10 serán determinados de acuerdo con las características físicas de la comunidad y la asignación de los mismos al empleado/a para su realización y responsabilidad, teniendo en cuenta que la comunidad deberá de proporcionar la formación adecuada en aquellos casos en la actividad a desarrollar lo requiera.

Servicios de carácter extraordinario

Todos los servicios extraordinarios no pactados con la propiedad del inmueble, sus representantes legales, el presidente/a de la comunidad de



propietaris, la cooperativa o l'administrador de la finca, es faran fora de l'horari del servei.

Article 10. Retribució mínima

La retribució bruta anual dels empleats regulats en aquest conveni dins dels grups I i II, sumats tots els conceptes salarials (salari base, antiguitat, complements de l'article 9, plus de transport, habitatge), no pot ser inferior a la quantitat de 14.000,00 euros bruts anuals.

Article 11. Antiguitat

El complement d'antiguitat es computarà per quinquennis, cada un a raó del 6 % del salari base del conveni i els complements del salari base del conveni establits en l'art. 9, amb un màxim de set quinquennis.

La data inicial del còmput de l'antiguitat serà la de l'ingrés del treballador en l'empresa. L'import de cada quinquenni es començarà a meritjar a partir de l'endemà del venciment.

Article 12. Gratificacions extraordinàries i salaris

S'estableixen dues gratificacions extraordinàries anuals, equivalents cada una a 30 dies de salari que es meritjaran anualment.

Aquestes gratificacions extraordinàries s'abonaran els dies laborals, immediatament anteriors al 15 de juny (estiu) i 15 de desembre (Nadal), respectivament.

El personal que ingresse o cesse durant l'any percebrà aquestes gratificacions extraordinàries en proporció al temps treballat, i les fraccions es consideren superiors a quinze dies com a mes complet, i s'estableix la quantia basant-se en els períodes de meritació expressats en el paràgraf anterior.

Pagament dels salaris. Es pagaran els salaris de l'empleat de finques urbanes l'últim dia de cada mes per mitjà de transferència bancària o concedint a l'empleat el temps mínim necessari durant la jornada laboral, sempre a elecció de la propietat, sense perjudici del que preveu l'art. 29.4 del text refós de l'Estatut dels Treballadors, Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.

CAPÍTOL 3 *Altres complements*

Article 13. Habitatge del porter d'ocupació obligatòria en la finca que té al seu càrrec per raons de seguretat i disponibilitat, percebrà un complement del 10,00 % del salari base, i es considera com a retribució en espècie l'ús i la permanència del porter a l'habitatge vinculat al seu lloc de treball durant la relació laboral, i s'hi aplica la norma fiscal i laboral d'aquesta retribució en espècie

La utilització per part del porter de l'habitatge en la finca que té al seu càrrec, l'ocupació del qual no està determinada per a finalitats particulars, sinó per la condició de disponibilitat plena per a atendre qual-sevol incidència en la finca que té al seu càrrec, comporta una obligació recíproca: per part del porter, ocupar-la obligatòriament per raons de seguretat i per part de la propietat, facilitar un habitatge que ha de reunir les condicions mínimes d'habitabilitat, que no ha de suposar cap cost per al porter, excepte la cotització d'aquest com a retribució en espècie i estar vinculat a la transcendència especial de les seues funcions.

Durant la vigència del contracte de treball, l'habitatge, facilitat per la propietat al porter, a la finca que té al seu càrrec, té la consideració de domicili del porter, només perquè no es puga utilitzar per la propietat o la comunitat de propietaris per a reunions d'aquesta o altres finalitats diferents.

Reparacions: les xicotetes reparacions que comporten el desgast per l'ús ordinari de l'habitatge ocupat pel porter seran a càrrec d'aquest.

Desallotjament de l'habitatge del porter: el porter desallotjarà obligatòriament l'habitatge que ocupa a la finca i el deixarà lliure, vacu i expedit en el termini màxim de 30 dies naturals, comptadors des que s'extingisca el contracte de treball.

Article 14. Supressió del servei de porteria

Per al supòsit de supressió del servei de porteria, l'empleat té l'opció, si escau, bé per a cobrar la indemnització que pertoque legalment, bé per al gaudi gratuït de l'habitatge durant un període de 2 a 4 anys

proprietarios, cooperativa o el administrador/a de la finca, se realizarán fuera del horario del servicio.

Artículo 10. Retribución mínima

La retribución bruta anual de los empleados/as regulados en este convenio dentro de los grupos I y II, sumados todos los conceptos salariales (salario base, antigüedad, complementos del artículo 9, plus transporte, vivienda), no podrá ser inferior a la cantidad de 14.000,00 euros brutos anuales.

Artículo 11. Antigüedad

El complemento de antigüedad se computará por quinquenios a razón cada uno de ellos del 6 % 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.

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

Artículo 12. Gratificaciones extraordinarias y salarios

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

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

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 empleo de fincas urbanas el último día de cada mes mediante transferencia bancaria o concediendo al empleado/a el tiempo mínimo necesario dentro de su jornada laboral, siempre a elección de la propiedad, sin perjuicio de lo previsto en el art. 29.4 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores, Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

CAPÍTULO 3 *Otros complementos*

Artículo 13. Vivienda del portero/a de ocupación obligatoria en la finca a su cargo por razones de seguridad y disponibilidad, percibirá un complemento del 10,00 % del salario base, siendo considerada como retribución en especie el uso y permanencia del portero/a en la vivienda vinculada a su puesto de trabajo durante la relación laboral, siendo de aplicación la norma fiscal y laboral al respecto de dicha retribución en especie

La utilización por el portero/a 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/a, 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/a, exceptuando la cotización de la misma como retribución en especie y estar vinculada a la especial transcendencia de sus funciones.

Durante la vigencia del contrato de trabajo, la vivienda, facilitada por la propiedad al portero/a, en la finca a su cargo, tendrá la consideración de domicilio del portero/a, al solo 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/a serán a cargo del mismo.

Desalojo de la vivienda del portero/a: el portero/a 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 porteria

Para el supuesto de supresión del servicio de porteria el empleado/a tendrá la opción en su caso, bien para cobrar la indemnización que legalmente proceda, bien para el disfrute gratuito de la vivienda por un



com a màxim. Igualment, s'estableix per al supòsit d'amortització del lloc de treball del porter per causes objectives, previst en l'art. 52 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.

Article 15. Plus de nocturnitat

A l'efecte del que disposa l'art. 36 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, es considera treball nocturn el que fan els empleats de finques urbanes entre les 10 de la nit i les 6 del matí, i té un increment sobre el salari base del conveni d'un 25 %.

Article 16. Aigua i llum

a) Aigua: els porters percebran de la propietat, pels serveis d'aigua de l'habitatge ocupat en la finca per raons de seguretat i disponibilitat, els rebuts del qual satisfacen ells mateixos, per a l'any 2018 la quantitat mensual de 36,00 €; per a l'any 2019 la quantitat mensual de 37,00 €; per a l'any 2020 la quantitat mensual de 38,00 € i per a l'any 2021, la quantitat mensual de 39,00 €.

En el supòsit que el comptador de l'aigua estiga a nom del porter, se li compensarà l'import del consum de l'aigua dedicat a la neteja de la finca, amb la comprovació prèvia d'aquest import.

b) Llum: els porters percebran de la propietat, pels serveis de llum de l'habitatge ocupat en la finca per raons de seguretat i disponibilitat, els rebuts del qual satisfacen ells mateixos; per a l'any 2018 la quantitat mensual és de 36,00 €; per a l'any 2019 la quantitat mensual és de 37,00 €; per a l'any 2020 la quantitat mensual de 38,00 € i per a l'any 2021, la quantitat mensual de 39,00 €.

En cap cas est pot incloure en aquestes quantitats el consum de llum utilitzat per a il·luminar punts d'ús comú de la finca, de manera que hi ha d'haver comptadors separats.

Article 17. Calefacció central de l'edifici

En els casos en què hi haja calefacció central a l'edifici i que el porter dispose d'aquest servei al seu habitatge, estarà exempt de qualsevol classe de pagament per aquest servei, i serà a títol gratuït.

Article 18. Plus de transport només per a conserges

Els conserges percebran pel concepte de «plus de transport», per a l'any 2018 la quantitat mensual de 63,00 €; per a l'any 2019 la quantitat mensual de 64,00 €; per a l'any 2020, la quantitat mensual de 65,00 € i per a l'any 2021, la quantitat mensual de 66,00 €.

El plus de transport es cobrarà només durant onze mesos a l'any, i no s'abonarà durant el període de vacances.

Article 19. Roba de treball, estris de neteja i eines

La propietat pot decidir si uniformar el porter o conserge o no, i serà a càrrec d'aquesta, si escau, el cost de l'uniforme.

La propietat ha de proveir el porter o el conserge amb dos lliuraments anuals de: granota o peça semblant, apta per als serveis que ha d'efectuar, i l'empleat està obligat a utilitzar les peces de roba que se li lliuren.

En els casos en què la propietat no proveïssa l'empleat de la roba de treball adequada, per aquest concepte satisfarà l'empleat: per a l'any 2018 la quantitat mensual de 22,00 €; per a l'any 2019 la quantitat mensual de 23,00 €, per a l'any 2020 la quantitat mensual de 24,00 € i per a l'any 2021, la quantitat mensual de 25,00 €.

Als porters i conserges, la propietat els ha de proveir, a càrrec d'aquests, dels estris de neteja i eines necessaris per a l'atenció i la conservació dels edificis que els encomanen.

CAPÍTOL 4 *Organització del treball*

Article 20. Jornada de treball

La durada de la jornada per a porters i conserges serà de 40 hores setmanals de treball efectiu, de mitjana en còmput anual, respectant el contingut de l'art. 34.2 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, amb els apartats següents:

Temps de servei:

período de 2 a 4 años como máximo. Igualmente se establece para el supuesto de amortización del puesto de trabajo del portero/a por causas objetivas, previsto en el art. 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 art. 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/as 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/as 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 2018 la cantidad mensual de 36,00 €, para el año 2019 la cantidad mensual de 37,00 €, para el año 2020 la cantidad mensual de 38,00 € y para el año 2021 la cantidad mensual de 39,00 €.

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

b) Luz: los porteros/as 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 2018 la cantidad mensual de 36,00 €, para el año 2019 la cantidad mensual de 37,00 €, para el año 2020 la cantidad mensual de 38,00 € y para el año 2021 la cantidad mensual de 39,00 €.

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

Artículo 18. Plus de transporte solo para conserjes

Los conserjes percibirán por el concepto de Plus de transporte, para el año 2018 la cantidad mensual de 63,00 €, para el año 2019 la cantidad mensual de 64,00 €, para el año 2020 la cantidad mensual de 65,00 €, y para el año 2021 la cantidad mensual de 66,00 €.

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

Artículo 19. Ropa de trabajo, útiles de limpieza y herramientas

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

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

En aquellos casos en que la propiedad no provea al empleado/a de la ropa de trabajo adecuada, satisfará por ese concepto al empleado/a: para el año 2018 la cantidad mensual de 22,00 €, para el año 2019 la cantidad mensual de 23,00 €, para el año 2020 la cantidad mensual de 24,00 €, y para el año 2021 la cantidad mensual de 25,00 €.

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

CAPÍTULO 4 *Organización del trabajo*

Artículo 20. Jornada de trabajo

La duración de la jornada para porteros/as y conserjes será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, de media en cómputo anual, respetando el contenido del art. 34.2 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) Serà temps de servei per als porters el temps comprès entre les hores assenyalades per les ordenances municipals per a l'obertura de portals i el tancament, sempre que això permeta el descans nocturn de 10 hores.

b) Els conserges i porters tenen huit hores de treball efectiu al dia.

Article 21. Hores extraordinàries

Les hores de treball que excedeixen la jornada descrita en l'article anterior tenen el caràcter d'hores extraordinàries, de manera que es retribuïran d'acord amb el que disposa l'art. 35 del text refós de l'Estatut dels Treballadors, Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.

Article 22. Organització pràctica del treball

Correspon a la propietat de l'immoble la facultat d'organitzar el treball, sempre d'acord amb aquest conveni. Les instruccions i les ordres sobre aquest es donaran a l'empleat, únicament i exclusivament pel propietari de l'immoble o els seus representants legals, el president de la comunitat de propietaris o cooperativa i l'administrador de la finca.

L'organització del treball inclou la facultat de la propietat d'establir l'horari de cada una de les funcions del porter o conserge, és a dir:

- A. Neteja
- B. Conservació
- C. Vigilància
- D. Període de gaudi de les vacances
- E. Festius i horaris especials que, de comú acord, pacten les parts

Article 23. Lloc de treball

En el cas de porters no s'ha d'entendre com a lloc de treball habitual l'estança al mateix habitatge quan hi haja el taulell de consergeria a la finca, que ha de reunir les degudes condicions per a utilitzar-lo.

CAPÍTOL 5 Vacances

Article 24. Vacances

Les vacances anuals tenen una durada de trenta dies naturals a l'any, el període de gaudi de les quals s'establirà de mutu acord entre les parts, atenent les necessitats de la comunitat de propietaris o de la propietat de la finca, i es fixarà en el calendari laboral de cada any amb un mínim de dos mesos d'antelació per a gaudir-ne. Les vacances s'iniciaran un dia laborable.

Els dies de vacances es retribueixen a raó del salari base del conveni més els complements del salari base del conveni, tret del plus de transport, segons el que s'ha determinat en l'article 18.

Els treballadors que en la data determinada per al gaudi de les vacances no faça un any que estiguen treballant a l'empresa, gaudiran d'un nombre de dies proporcional a aquest en què previsiblement haja de treballar l'any.

En cas de cessament dels treballadors, si han gaudit de més vacances de les que els corresponien proporcionalment pel període de l'any natural treballat, se'ls practicarà una minoració proporcional també en la liquidació d'havers pel dies de vacances gaudits de més.

Aquest període de vacances es computarà per any efectiu de serveis. El treballador que cesse durant l'any sense haver-ne gaudit, rebrà el seu import prorratejat entre les dotze mensualitats, i s'abonarà la part corresponent als mesos transcorreguts i es computaran les fraccions superiors a quinze dies com a mes complet.

Article 25. Substitucions

La substitució o suplència de l'empleat durant el gaudi del descans setmanal, festes, vacances, llicències, permisos, etc., l'ha de fer una persona major de 18 anys, amb la formalització del contracte que corresponga legalment.

A) Serà tiempo de servicio para los porteros/as, el comprendido entre las horas señaladas por las ordenanzas municipales para apertura y cierre de portales, siempre que esto permita el descanso nocturno de 10 horas.

B) Los conserjes y porteros/as tendrán ocho horas de trabajo efectivo al día.

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 art. 35 del texto refundido del Estatuto de los trabajadores, Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Artículo 22. Organización práctica del trabajo

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

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

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

Artículo 23. Puesto de trabajo

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

CAPÍTULO 5 Vacaciones

Artículo 24. Vacaciones

Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta días naturales al año, cuyo periodo de disfrute se establecerá de mutuo acuerdo entre 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 iniciaran en día laborable.

Los días de vacaciones se retribuyan a razón de salario base de convenio más los complementos del salario base de convenio, con excepción del plus de transporte, según lo fijado en el artículo 18.

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

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

Artículo 25. Sustituciones

La sustitución o suplencia del empleado/a durante el disfrute del descanso semanal, fiestas, vacaciones, licencias, permisos, etc., ha de realizarse por persona mayor de 18 años, con la formalización del contrato que legalmente corresponda.

El suplent serà designat per la comunitat o, si escau, per la propietat, sense perjudici que el puga proposar el mateix porter o conserge, i que ha de ser una persona que reunisca les condicions adequades.

CAPÍTOL 6

Millores de l'acció protectora de la Seguretat Social

Article 26. Baixa en el treball per incapacitat transitòria (IT)

En els casos en què es produïska la baixa de l'empleat per IT derivada d'accident de treball, la propietat complementarà les prestacions de la Seguretat Social fins a arribar al 100 per 100 de les percepcions salarials que, en règim de jornada habitual haja rebut l'empleat. Aquest concepte s'abonarà a l'empleat des del primer dia de la baixa i fins a un màxim de tres mesos.

El mateix complement han de rebre els empleats la baixa per IT dels quals es derive de malaltia comuna o maternitat sempre que requerisquen hospitalització i/o intervenció quirúrgica, i rebran el complement pel temps esmentat en què es prolongue aquesta situació d'hospitalització, amb el límit de tres mesos, expressat en el paràgraf anterior.

En els casos en què es produïska la baixa de l'empleat per IT derivada de malaltia, en la primera baixa anual percebrà el 50 % del salari corresponent als tres primers dies de baixa.

El porter que perceba els plusos d'aigua, llum i roba de treball, els cobrarà íntegrament tots els mesos de l'any i, en el supòsit de baixa d'IT, la propietat li deduirà de l'import d'aquests el que s'ha percebut durant la prestació d'IT a fi d'evitar duplicitat en la prestació esmentada.

Article 27. Visita mèdica

Els treballadors afectats per aquest conveni col·lectiu gaudiran d'un permís retribuït pel temps necessari per a assistir a consulta davant dels serveis mèdics de la Seguretat Social i hauran de justificar l'assistència per mitjà del corresponent volant d'assistència estès pel metge.

Article 28. Assistència social

El porter de finques urbanes gaudirà de l'habitatge mentre dure la situació d'incapacitat derivada de malaltia comuna o accident de treball. Si, com a conseqüència d'aquesta incapacitat, esgotara el període màxim d'IT seguirà gaudint-ne fins que siga declarat en situació d'invalidesa permanent. A partir d'aquesta data tindrà 30 dies naturals per a deixar l'habitatge lliure, vacu i expedit a la disposició de la propietat.

Com a conseqüència d'aquesta concessió, les substitucions de porters de finques urbanes en els supòsits detallats en el paràgraf anterior, ho hauran de ser per conserges, ja que no gaudeixen d'habitatge a la finca.

La propietat o comunitats de propietaris han de tindre una pòlissa d'assegurances per als treballadors del sector, que cobrisca una indemnització de 24.000,00 euros per als casos d'incapacitat permanent absoluta o gran invalidesa, o mort derivada d'accident de treball, o siga, conseqüència d'aquest.

CAPÍTOL 7

Ingressos, períodes de prova, cessaments i jubilació

Article 29. Període de prova

Per a porters i conserges s'estableix un període de prova d'un mes, que se'ls retribuirà amb el salari previst en el conveni col·lectiu.

Article 30. Contractes eventuais

D'acord amb el que estableix l'art. 3 del Reial decret 2720/1998, de 8 de gener, en relació amb l'art. 15.1.b de l'Estatut dels Treballadors, segons la redacció de l'apartat huit de la Llei 12/2001, de 9 de juliol (BOE 10 de juliol), la durada màxima d'aquests contractes serà de 12 mesos durant un període de 18 mesos. En el cas que es concerte per a una durada inferior a 12 mesos, es pot prorrogar per mitjà d'un acord de les parts, una vegada, sense que la durada total del contracte puga excedir el límit màxim esmentat. El període de 18 mesos es computarà a partir de la data d'inici de la prestació laboral.

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/a o conserje, habiendo de ser persona que reúna las adecuadas condiciones.

CAPÍTULO 6

Mejoras de la acción protectora de la Seguridad Social

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

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

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

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

El portero/a que perciba los plusos 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 IT al objeto de evitar duplicitad en la citada prestación.

Artículo 27. Visita médica

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio colectivo disfrutará 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/a.

Artículo 28. Asistencia social

El portero/a de fincas urbanas disfrutará de la vivienda, en tanto dure la situación de incapacidad derivada de enfermedad común o accidente de trabajo. Si como consecuencia de esta incapacidad agotase el período máximo de IT seguirá disfrutándola hasta que sea declarado en situación de invalidez permanente. 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/as 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.

La propiedad o comunidades de propietarios deberán tener una póliza de seguros para los trabajadores/as del sector, que cubra una indemnización de 24.000,00 euros para los casos de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez, o muerte derivada de accidente de trabajo, o sea consecuencia del mismo.

CAPÍTULO 7

Ingresos, periodos de prueba, ceses y jubilación

Artículo 29. Período de prueba

Se establece para porteros/as y conserjes un periodo de prueba de un mes que les será retribuido con el salario previsto en el presente convenio colectivo.

Artículo 30. Contratos eventuales

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



Article 31. Reconeixement mèdic

Tot el personal subjecte a aquest conveni col·lectiu es pot sotmetre voluntàriament al seu ingrés al treball a un reconeixement mèdic previ, que es repetirà anualment, i el cost del qual serà a càrrec de l'empresa.

Article 32. Jubilació

En aquesta matèria s'aplicarà la normativa legal vigent en cada moment.

Article 33. Fiances

En cap cas es pot exigir als empleats de finques urbanes la prestació de cap fiança per a accedir al lloc de treball.

Article 34. Preavis de cessament

El personal comprés en aquest conveni que tinga el propòsit de cessar en el servei de l'empresa, ho comunicarà per escrit i l'empresa en justificarà la recepció d'aquesta manera. Aquesta comunicació en el cas dels porters s'efectuarà amb l'antelació mínima d'un mes i en el dels conserges, amb una antelació mínima de quinze dies, en els dos supòsits, sense abandonar el lloc de treball fins que finalitze el termini de preavis.

CAPÍTOL 8 Permisos retribuïts

Article 35. Permisos

Els treballadors subjectes a aquest conveni col·lectiu tenen dret a les llicències i permisos que s'expressen a continuació, amb dret a la remuneració, per algun dels motius i durada següents:

1. Quinze dies naturals en cas de matrimoni, que no es poden diferir, de mutu acord, acumulables al període de vacances.
2. Tres dies en els casos de naixement de fill, malaltia greu o defunció de parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu, el treballador necessite fer un desplaçament amb aquesta finalitat, el termini serà de quatre dies. Permis d'un dia en el cas del part de la filla o de la nora de l'empleat.
3. Un dia per trasllat del domicili habitual.
4. Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o de caràcter privat.
5. Un dia de permís en el cas del casament del fill.
6. Un dia de permís per a assumptes propis no acumulable a ponts, vacances, festivitats, etc.
7. Pel que fa a la maternitat, lactància i adopció s'aplicarà el que determine, en cada moment, l'Estatut dels Treballadors (actualment, art. 48 i 48 bis).

Per a la lactància d'un fill menor de 9 mesos, els treballadors de finques urbanes tenen dret a 1 hora al dia d'absència del treball que poden dividir en dues fraccions i, voluntàriament, poden substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en mitja hora diària amb la mateixa finalitat o gaudir-la de manera acumulada per mitjà del gaudi de 15 dies de llicència retribuïda. En tot cas aquesta llicència s'ha de gaudir abans del compliment dels 9 mesos d'edat del fill.

8. Els treballadors tenen dret a un màxim de 8 hores anuals de permís retribuït per a acompanyar ascendents o descendents de primer grau i cònjuge a les respectives visites mèdiques i durant el temps indispensable per a aquesta finalitat. Igualment, poden disposar d'aquestes hores per a l'assistència, pel temps indispensable, a tutories escolars de fills menors de 17 anys. En el cas de treballadors amb contracte de treball a temps parcial, gaudiran del permís establert en aquest apartat en proporció a la jornada parcial que porten a terme. En tot cas, el permís s'ha d'avisar prèviament amb la màxima antelació possible i caldrà la justificació posterior de manera documental.

9. Parelles de fet. La parella de fet té el mateix tractament a l'efecte de llicències que una parella de dret. S'entendrà com a «parella de fet» la que estiga convivint com a tal, i estiga empadronada al mateix domicili.

Pel que fa a tot el que no està previst en aquest article, cal ajustar-se al que disposa l'article 37.3 de l'estatut vigent dels treballadors.

Artículo 31. Reconocimiento médico

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

Artículo 32. Jubilación

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

Artículo 33. Fianzas

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

Artículo 34. Preaviso de cese

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

CAPÍTULO 8 Permisos retribuidos

Artículo 35. Permisos

Los trabajadores/as sujetos al presente convenio colectivo tendrán derecho a las licencias y permisos que a continuación se expresan, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y duración siguientes:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio, que no se podrán diferir, siendo de mutuo acuerdo, acumulables al periodo de vacaciones.
2. Tres días en los casos de nacimiento de hijo/a o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Permiso de un día en el caso de alumbramiento de la hija o de la nuera del empleado.
3. Un día por traslado del domicilio habitual.
4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o de carácter privado.
5. Un día de permiso en el caso de la boda del hijo/a.
6. Un día de permiso para asuntos propios no acumulable a puentes, vacaciones, festividades, etc.
7. Se aplicará en cuanto a maternidad, lactancia y adopción se refiere lo que determine en cada momento el Estatuto de los trabajadores (actualmente arts. 48 y 48 bis.).

Para la lactancia de un hijo menor de 9 meses, las empleadas de fincas urbanas tienen derecho a 1 hora al día de ausencia del trabajo, que, pueden dividir en dos fracciones, voluntariamente pueden sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora diaria con la misma finalidad o disfrutarla en forma acumulada mediante el disfrute de 15 días de licencia retribuida. En todo caso dicha licencia deberá ser disfrutada antes del cumplimiento de los 9 meses de edad del hijo/a.

8. Los trabajadores/as tendrán derecho a un máximo de 8 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/as menores de 17 años. En el caso de trabajadores/as 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.

9. Parejas de hecho: la pareja de hecho tendrá el mismo tratamiento a efecto de licencias que una pareja de derecho. Se entenderá como «pareja de hecho», aquella que esté conviviendo como tal, y esté empadronada en el mismo domicilio.

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

CAPÍTOL 9

Faltes, sancions i procediment sancionador

Article 36. Faltes

Correspon sancionar el propietari de l'immoble, el president de la comunitat de propietaris, cooperativa o administrador, si escau, les accions o les omissions verificades pels empleats de finques urbanes en l'exercici de les seues funcions.

Les faltes es classifiquen en:

- A. Lleus
- B. Greus
- C. Molt greus

I prescriuran, si escau, al cap de 10, 20 i 60 dies respectivament, comptadors a partir de la comissió o, a falta d'això, des de la data en què s'hagen conegut els fets.

A. Faltes lleus

Es consideren faltes lleus totes les que produïsquen perturbació lleugera en els serveis a càrrec del treballador i les queixes reiterades dels veïns ocupants de la casa, titulars del contracte d'arrendament, copropietaris, etc., ja siga d'habitatge o local de negoci.

B. Faltes greus

La falta de neteja, tant de la persona com de les dependències que té al seu càrrec. La desobediència, indisciplina o negligència inexcusable en el treball. La falta de respecte de paraula o obra al propietari, president de la comunitat o cooperativa, administrador, inquilins, copropietaris de l'edifici i personal de les famílies que convisquen amb ells. La ruptura de la reserva obligada en relació amb el bon nom de la finca i dels seus habitants.

La reiteració de faltes lleus

L'incompliment de la normativa en relació amb la prevenció de riscos laborals per part del treballador, així com la no-utilització dels elements i els equips de protecció o l'ús inadequat d'aquests.

C. Faltes molt greus

L'abandó notori de la vigilància de l'edifici, elements comuns i la resta de deures que té al seu càrrec (que s'especifiquen en l'apartat de les funcions dels grups primer i segon d'aquest conveni). La reincidència en la comissió de faltes greus.

Els maltractaments de paraula o obra al propietari, president de la comunitat o cooperativa, administrador o habitants de l'edifici o els familiars que convisquen amb ells, així com als seus empleats. El frau, robatori o furt, o la retenció indeguda dels objectes lliurats a la seua custòdia. Qualsevol altra falta greu contra la moral, la propietat o les persones.

Queixes reiterades per escrit de la meitat més un dels veïns ocupants de la casa, copropietaris, titulars del contracte d'arrendament, ja siga habitatge o de local de negoci.

Article 37. Sancions

Les sancions que cal imposar seran les següents:

- a) Per faltes lleus: amonestació verbal o escrita.
- b) Per faltes greus: suspensió d'ocupació i sou de 7 a 15 dies.
- c) Per faltes molt greus: suspensió d'ocupació i sou de 30 a 60 dies o acomiadament en cas de reiteració de faltes molt greus.

Article 38. Procediment sancionador

Primer. Contra les sancions greus i molt greus que s'imposen a l'empleat de finques urbanes té el dret a recórrer-les davant del jutjat social, amb la conciliació obligatòria prèvia davant del Servei de Mediació, Arbitratge i Conciliació (SMAC).

Segon. Les sancions per suspensió d'ocupació i sou s'imposaran amb reserva del període de compliment d'aquestes i en el supòsit que el treballador recórrega davant dels jutjat social no es compliran fins que aquests dicten sentència, i d'acord amb els termes d'aquesta.

Tercer. La sanció imposada, quan els fets hagen causat danys o perjudicis patrimonials, no impedirà l'exercici de les accions pertinents per a qui resulte perjudicat.

Quart. Quan els fets sancionats puguen constituir falta o delictes perseguible d'ofici, la propietat ha de complir l'obligació general de formular la corresponent denúncia davant de l'autoritat competent.

CAPÍTULO 9

Faltas, sanciones y procedimiento sancionador

Artículo 36. Faltas

Corresponde al propietario/a del inmueble, presidente/a de la comunidad de propietarios, cooperativa o administrador/a, el sancionar, en su caso, las acciones u omisiones verificadas por los empleados de fincas urbanas en el ejercicio de sus funciones.

Las faltas se clasificarán:

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

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

A. Faltas leves

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

B. Faltas graves

La falta de aseo, tanto en su persona como en las dependencias a su cargo. La desobediencia, indisciplina o negligencia inexcusable en el trabajo. La falta de respeto de palabra u obra al propietario/a, presidente/a de la comunidad o cooperativa, Administrador/a, inquilinos/as, copropietarios/as del edificio y personal de las familias que con ellos convivan. La ruptura de la reserva obligada en relación al buen nombre de la finca y de sus habitantes.

La reiteración de faltas leves.

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.

C. Faltas muy graves

El abandono notorio de la vigilancia del edificio, elementos comunes y demás deberes a su cargo (especificadas en el apartado las funciones de los grupos primero y segundo del presente convenio). La reincidencia en la comisión de faltas graves.

Los malos tratos de palabra u obra al propietario/a, presidente/a de la comunidad o cooperativa, administrador/a o moradores/as del edificio o sus familiares que con ellos convivan, así como a sus empleados/as. 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/as ocupantes de la casa, copropietarios/as, titulares del contrato de arrendamiento, ya sea vivienda o de local de negocio.

Artículo 37. 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 o despido en caso de reiteración de faltas muy graves.

Artículo 38. Procedimiento sancionador

Primero: contra las sanciones graves y muy graves que, le sean impuestas al empleado/a de fincas urbanas este tiene el derecho a recurrirlas ante los Juzgados de lo Social previa la conciliación obligatoria ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC).

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/a ante los Juzgados de lo Social no se cumplirán hasta que estos 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/a.

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.

CAPÍTOL 10
Drets sindicals

Article 39. Els empleats de finques urbanes es regiran en matèria de drets sindicals, segons el que es preveu en la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical (LOLS) i pel text refòs de la llei de l'Estatut dels Treballadors (Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre)

En qualsevol cas i tenint en compte l'especificitat del sector per ser majoria empresa d'un sol treballador, quan es negocie el conveni, els treballadors designats per les organitzacions sindicals d'aquests per a formar part de la comissió negociadora o de la comissió paritària del conveni, gaudiran del dret de permís retribuït per al compliment de les seues funcions, si ho sol·liciten amb la deguda antelació.

És obligatòria la presentació del justificant acreditatiu de l'assistència del porter o conserge a les negociacions del conveni.

Les parts signants ratifiquen la seua condició d'interlocutors vàlids i es reconeixen, així mateix, com a tals per tal d'instrumentar, a través dels sindicats i les representacions empresarials, unes relacions laborals racionals, basades en el respecte mutu, que tendeix a facilitar la resolució de tots els conflictes i problemes que suscitem la nostra dinàmica social.

CAPÍTOL 11
Disposicions diverses

Article 40. Seguretat i higiene: els treballadors en la prestació del servei tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball. Les empreses estan obligades a avaluar els riscos i adoptar totes les mesures necessàries per a evitar-los i a proporcionar tots els mitjans de protecció adequats. Per això s'establirà, en cada moment, el que estableisca la normativa legal en aquesta matèria i, en especial, el que disposa la Llei 31/1995, de 8 de novembre

L'empresa facilitarà al personal que té al seu càrrec, amb anterioritat al desenvolupament del seu treball, la informació documental sobre els riscos i/o perills que el puguen afectar, així com la forma, els mètodes i processos que hagen d'observar en el compliment del seu treball per a prevenir-los i evitar-los.

Tots els treballadors estan obligats a utilitzar els elements de seguretat i equips de protecció individual que, d'acord amb l'avaluació de riscos laborals, siguen necessaris per al desenvolupament normal de les tasques assignades per l'empresa.

L'incompliment de la normativa en relació amb la prevenció de riscos laborals per part del treballador, així com la no-utilització dels elements i equips de protecció o l'ús inadequat se sancionaran d'acord amb el que s'estableix en l'article 36 d'aquest conveni.

Les empreses han d'informar el treballador de la Mútua de la Seguretat Social a què estiguen associades, així com del procediment que s'ha de seguir en cas d'accident de treball.

Article 41. Text del conveni

El text d'aquest conveni col·lectiu es redacta en valencià i en castellà. En el supòsit de discrepàncies en la interpretació preval sempre el text en castellà.

Article 42. Dret supletori

Per a tot el que no està previst en aquest conveni col·lectiu cal ajustar-se al que disposa l'Estatut dels Treballadors i la normativa d'aplicació legal.

Article 43. Llei orgànica 3/2007, de 22 de març

Les dues representacions acorden desenvolupar en l'àmbit d'aquest conveni col·lectiu de treball tot el que preveu la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, (BOE 71, 23.03.2007) per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Article 44. Règim d'inaplicació de les condicions de treball previstes en aquest conveni col·lectiu de treball

Per acord entre l'empresa i els treballadors, quan hi haja causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, es poden inaplicar les condicions de treball previstes en aquest conveni col·lectiu, segons

CAPÍTULO 10
Derechos sindicales

Artículo 39. Los empleados/as de fincas urbanas se regirán en materia de derechos sindicales, por 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)

En cualquier caso y dada la especificidad del sector a la ser mayoría empresa de un solo trabajador/a, cuando se negocie el convenio, los trabajadores designados por las organizaciones sindicales de los mismos, para formar parte de la comisión negociadora o del comisión paritaria del convenio, gozarán del derecho de permiso retribuido para el cumplimiento de sus funciones, solicitándolo con la debida antelación.

Será obligatoria la presentación del justificante acreditativo de la asistencia del portero/a o conserje a las negociaciones del convenio.

Las partes firmantes, ratifican su condición de interlocutores válidos y se reconocen así mismo, como tales en orden a instrumentar a través de los Sindicatos y las representaciones empresariales unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo tendente a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

CAPÍTULO 11
Disposiciones varias

Artículo 40. Seguridad e higiene: los trabajadores/as en la prestación del servicio, tienen derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad y Salud en el trabajo. Las empresas están obligadas a evaluar los riesgos y adoptar todas las medidas necesarias para evitarlos y a proporcionar todos los medios de protección adecuados, para ello se estará en cada momento a lo que establezca la normativa legal en esta materia y en especial a lo que dispone la Ley 31/1995, de 8 de noviembre

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.

Todos los trabajadores/as 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 empresa.

El incumplimiento de la normativa en relación a la prevención de riesgos laborales por parte del trabajador/a, 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 36 del presente convenio.

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

Artículo 41. Texto del convenio

El texto del presente convenio colectivo se redactará en lengua valenciana y en lengua castellana. En el supuesto de discrepancias en la interpretación, prevalecerá siempre el texto en lengua castellana.

Artículo 42. 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 43. 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 71, 23.03.2007) para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 44. Régimen de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo de trabajo

Por acuerdo entre la empresa y los trabajadores/as, cuando existan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrán inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio

el que preveu l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, el desenvolupament previ d'un període de consultes.

Quan el període de consultes finalitze amb un acord es presumirà que hi ha les causes justificatives de la inaplicació i que només pot ser impugnat davant de la jurisdicció social quan es presumisca l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la conclusió. L'acord ha de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables en l'empresa i la seua durada, que no es pot prolongar més enllà del moment en què resulte aplicable un nou conveni col·lectiu en l'empresa.

L'acord s'ha de notificar a la comissió paritària del conveni i a l'autoritat laboral.

En el cas de desacord durant el període de consultes qualsevol de les parts pot sotmetre la discrepància a la comissió paritària del conveni, que disposarà d'un termini màxim de 7 dies hàbils per a pronunciar-se, comptadors des que la discrepància es plantege.

Quan no s'haja sol·licitat la intervenció de la comissió paritària o no haja aconseguit un acord, les parts han de recórrer als procediments de conciliació i mediació de la Fundació Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana.

El sotmetiment a arbitratge té caràcter voluntari.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Primera

La percepció dels salaris derivats de l'aplicació d'aquest conveni col·lectiu produeixen efectes des del dia 1 de gener de 2018, sense perjudici de la publicació en el DOGV.

Segona

Les indemnitzacions pel concepte de baixa d'IT de malaltia o accident es pagaran al treballador després de vencer el mes, comptador des de l'inici de la baixa, d'acord amb la normativa legal vigent sobre això.

Tercera

El pagament dels retards derivats de l'aplicació d'aquest conveni es farà efectiu com a màxim en el termini de 30 dies naturals, comptadors des de l'endemà de la publicació en el DOGV.

Quarta

Les parts signants d'aquest conveni col·lectiu recomanen que en els supòsits de conflicte se sol·licite, de mutu acord, la mediació de la Fundació Tribunal d'Arbitratge Laboral de la Comunitat Valenciana.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL

Única

Qualsevol referència al text refós de l'Estatut dels Treballadors (Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre) que es recull en el text s'entendrà integrada com a condició mínima.

València, 23 de maig de 2018

colectivo, según lo previsto en el art. 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 aquel solo 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 ser notificado a la comisión paritaria del convenio y a la autoridad laboral.

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

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión paritaria o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de conciliación y mediació de la Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana.

El sometimiento a arbitraje tendrá carácter voluntario.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera

La percepción de los salarios derivados de la aplicación del presente convenio colectivo, surten efectos desde el día 1 de enero de 2018, sin perjuicio de su publicación en el DOGV.

Segunda

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

Tercera

El pago de los atrasos derivados de la aplicación del presente convenio se hará efectivo como máximo en el plazo de 30 días naturales, contados desde el día siguiente al de su publicación en el DOGV.

Cuarta

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, recomiendan que en los supuestos de conflicto, se solicite de mutuo acuerdo la mediación de la Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunitat Valenciana.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Única

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.

València, 23 de mayo de 2018