

Decisión sobre la extensión del Convenio Colectivo de trabajo para el Sector de Empleados de Fincas Urbanas de la Comunidad de Madrid para los años 2001 a 2003, a las empresas y trabajadores del Sector de Empleados de Fincas Urbanas de la Comunidad Autónoma de La Rioja

III.A.1174

Estudiados los antecedentes que obran en el expediente de referencia, una vez finalizado el procedimiento legalmente establecido y cumplidas las normas reglamentarias que se citan y demás de general aplicación, se dicta la siguiente:

Decisión sobre extensión de Convenio Colectivo

I. Antecedentes de hecho

Primero.- La solicitud de extensión formulada en el presente expediente ha sido realizada por D. Carmelo Cabezón Llach, en representación de la Unión General de Trabajadores de La Rioja, mediante escrito presentado el día 7 de marzo de 2002 ante la Consejería de Hacienda y Economía del Gobierno de La Rioja, con base al mantenimiento de las circunstancias expresadas en el procedimiento anterior de extensión y que se traduce en los siguientes extremos: 1) Inexistencia de Convenio en el Sector de Empleados de Fincas Urbanas de La Rioja; 2) inexistencia de partes legitimadas para negociar, por lo que respecta a la parte empresarial; 3) concurrencia de circunstancias sociales o económicas de notoria importancia que aconsejan la extensión solicitada; y 4) similitud y equiparación de las características económico-laborales del Sector de Empleados de Fincas Urbanas de la Comunidad de Madrid, con las del mismo Sector de la Comunidad de La Rioja.

Segundo.- El Convenio Colectivo del Sector de Empleados de Fincas Urbanas de la Comunidad de Madrid, que se pretende extender, fue publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid de 16 de enero de 2002, y su vigencia se extiende por el período comprendido entre los días 1 de enero de 2001 y el 31 de diciembre de 2003.

Tercero.- Mediante escrito de fecha 10.05.2002 se remite a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos a los efectos preceptuados en Real Decreto 2976/83, de 9 de noviembre la siguiente documentación que conforma el citado expediente:

- Solicitud de extensión y documentación aportada a la misma, en la que se incluye copia del Convenio

Colectivo que se pretende extender.

- Anuncio publicado en el Boletín Oficial de La Rioja para general conocimiento personación, en su caso, de los posibles interesados.

- Comunicación a las Organizaciones más representativas a que hace referencia la mencionada solicitud de extensión, al objeto de que estas emitan informe sobre la misma, con la advertencia de que habría lugar a entenderse favorable su criterio a la extensión, en el caso de que no se hubiera remitido informe en el término de 15 días, no habiéndose recibido contestación sobre el particular.

- Certificación del Registro de Convenios Colectivos justificativa de la inexistencia de Convenio Colectivo en el sector y ámbito para el que se pretende la extensión.

- Certificación de la Oficina Pública de Elecciones de la inexistencia de representantes de los trabajadores en el sector para el que se pretende la extensión.

- Certificación de la inexistencia de Asociación Empresarial en el sector de referencia.

- Copias de los documentos TC-2 de cotización a la Seguridad Social correspondientes a empresas representativas del Sector afectado, referidos al mes de enero de 2002, expresivos de las condiciones económicas, tipo de contrato y grupos de cotización del colectivo para el que se solicita la extensión.

Cuarto.- Con fecha 16.07.2002 se recibe de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, certificación del Acuerdo adoptado, por el Pleno la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos el 10 de julio de 2002 en relación con la extensión de que se trata.

II. Prueba

Todos los hechos relatados vienen reflejados en la documentación incorporada al expediente.

III. Valoración de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

A) Campo de aplicación de la extensión solicitada.

El campo de aplicación de la extensión planteada está constituido por el Sector de Empleados de Fincas Urbanas de la Comunidad Autónoma de La Rioja, siendo de significar al respecto que, según la Dirección General de Empleo y Relaciones Laborales, de la Consejería de Hacienda y Economía del Gobierno de La Rioja, el número aproximado de trabajadores afectados por la extensión es, aproximadamente, de 150, con la reserva de que esta cifra se basa en el examen de los listados de la Tesorería General de la Seguridad Social.

B) Duración temporal de la extensión.

El Convenio que se pretende extender fue publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, de fecha 16 de enero de 2002, cuyo ámbito temporal se extiende al período comprendido entre el día 1 de enero de 2001 y el 31 de diciembre de 2003.

De conformidad con lo previsto en el Art. 9.2 del Real Decreto 572/82, de 5 de marzo, y dado que la solicitud de extensión fue solicitada mediante escrito presentado el día 7 de marzo de 2002, los efectos de la misma sólo podrían producirse, en su caso, por el período que va desde la fecha que se acaba de citar hasta el 31 de diciembre de 2003.

C) Concurrencia de los requisitos establecidos en el Art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores y en los Arts. 2, 3 y 4 del Real Decreto 572/82, de 5 de marzo.

El Sindicato U.G.T. se halla legitimado para solicitar la extensión que se informa, a la vista de lo dispuesto en el Art. 87.2 a) del Estatuto de los Trabajadores, dada su condición de sindicato más representativo, y también, por la misma razón, para negociar y convenir colectivamente en el Sector de Empleados de Fincas Urbanas afectado por la extensión objeto del presente informe.

No ocurre lo mismo con la representación empresarial en el ámbito a que se ha hecho referencia, ya que no existe representación empresarial legitimada para negociar y pactar colectivamente en el citado Sector, siendo de significar, de otra parte, que la Federación de Empresarios de La Rioja no ha objetado nada al respecto, pese haber sido requerida.

Por el motivo expuesto, cabe estimar que habría lugar a considerar que, en el caso que nos ocupa, concurre el motivo de extensión previsto en el Art. 3.1.a) del Real Decreto 572/82, de 5 de marzo, por no existir parte legitimada para negociar, por lo que se refiere a la parte empresarial, conforme al Art. 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Por lo que se refiere al cumplimiento del requisito de homogeneidad entre las condiciones económicas del Convenio cuya extensión se pretende y las existentes en el ámbito al que habría de afectar la extensión, según lo previsto en el Art. 2 del Real Decreto 572/82, de 5 de marzo, cabe señalar que para la evaluación del citado requisito se ha partido de las siguientes consideraciones: a) que las condiciones económicas de los trabajadores empleados de Fincas Urbanas de la Comunidad de

La Rioja están actualmente determinadas con carácter general por las condiciones económicas derivadas de la última extensión del Convenio Colectivo de Empleados de Fincas Urbanas de la Comunidad de Madrid, de la que cabe recordar que fue objeto de informe favorable del Pleno de esta Comisión; b) que el Convenio Colectivo que ahora se pretende extender mantiene, básicamente, la misma estructura que la del Convenio anterior, con la salvedad que supone el hecho de que el salario base del Convenio que se pretende extender está constituido por el Salario Mínimo Interprofesional vigente en la actualidad, y de que los complementos económicos dispuestos en dicho Convenio consistentes en contrapartidas a funciones específicas que los trabajadores pudieran realizar, son similares a los del Convenio anterior y están fijados sobre el Salario Mínimo Interprofesional; y c) que para el caso de los porteros, que resultan ser el prototipo de empleado en el ámbito de actividad que nos ocupa, el Convenio objeto de extensión dispone con carácter general que su salario base esté formado por un 85% en metálico y un 15% en especie, por razón del disfrute de vivienda, si bien esta deducción se podría modular, en los términos previstos en este Convenio, para los casos de los porteros con jornada completa e ingresos brutos anuales entre un 1.272.001 y 1.399.200 (7.644,88 Euros y 8.308, 36 Euros).

Pues bien, partiendo de las anteriores consideraciones, cabe concluir que para el supuesto de que el Pleno de esta Comisión mantuviese el criterio adoptado en su día al dictaminar sobre la procedencia de la extensión del anterior Convenio Colectivo para Empleados de Fincas Urbanas de Madrid, al mismo Sector de la Comunidad de La Rioja, en este caso, la repercusión económica de la extensión ahora planteada estaría constituido tan sólo, en último extremo, por el incremento anual medio de las retribuciones pactadas en el convenio Colectivo que se pretende extender, y que según la Hoja Estadística del mismo se cifra en el 2% para el año 2001, razón por la que se estima que, de mantenerse el citado criterio, puede entenderse cumplido en el supuesto que nos ocupa el requisito de homogeneidad al que se ha hecho referencia con anterioridad.

D) En la reunión del Pleno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos celebrada el día 10 de julio de 2002, se adoptó, por unanimidad, el

acuerdo de informar favorablemente la solicitud de extensión del convenio colectivo del sector de Empleados de Fincas Urbanas de la Comunidad de Madrid para los años 2001 a 2003, al mismo sector de la Comunidad Autónoma de La Rioja, por concurrir los requisitos establecidos en el Art. 92.2 del Estatuto de los Trabajadores, así como en el artículo 3 del Real Decreto 572/1982, de 5 de marzo, debiendo surtir efectos en el nuevo ámbito a partir del día 7 de marzo de 2002 y finalizar el día 31 de diciembre de 2003, no afectando a aquellas empresas y trabajadores que tengan convenio propio.

IV. Normativa aplicable

- Competencia: Decreto 62/2001, de 28 de diciembre (B.O.R. del 29).

- Tramitación: Artículo 92 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Disposición Transitoria Única de la Ley 24/99, de 6 de julio, Real Decreto 572/82, de 5 de marzo, Real Decreto 2976/83, de 9 de noviembre y Orden de 28 de mayo de 1984.

V. Valoración de la Dirección General de Empleo y Relaciones Laborales

A la vista de la documentación que obra en el expediente y teniendo en cuenta el informe y acuerdo de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, la Dirección General de Empleo y Relaciones Laborales considera que procede estimar la petición de extensión solicitada, por concurrir la causa prevista en el Art. 92.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, conforme a la redacción dada por la Ley 24/99, de 6 de julio.

La extensión deberá surtir efectos en el nuevo ámbito a partir del día 7 de marzo de 2002 2001, con finalización de los mismos el día 31 de diciembre de 2003, no afectando a aquellas empresas que tengan convenio propio.

Decisión

Primero: Se declara la procedencia de la extensión del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de Empleados de Fincas Urbanas de la Comunidad de Madrid para los años 2001 a 2003, publicado en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid de 16 de enero de 2002, al mismo sector de la Comunidad Autónoma de La Rioja, por reunir los requisitos legalmente establecidos.

La extensión deberá surtir efectos en el nuevo ámbito a partir del día 7 de marzo de 2002 con finalización de los mismos el día 31 de diciembre de 2003, no afectando a aquellas empresas que tengan convenio propio.

Segundo: Trasládese al Director General de Empleo y Relaciones Laborales para su conocimiento, notificación a los interesados, inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de esa Dirección General y publicación en el Boletín Oficial de la Rioja, de la presente Decisión y como Anexo, el texto del Convenio Colectivo que se extiende.

Tercero: Esta Decisión agota la vía administrativa de conformidad con el artículo 79.3 de la Ley 3 /1995 de 8 de marzo de Régimen Jurídico del Gobierno de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de la Rioja.

Contra la misma puede interponerse de conformidad con los artículos 116 y 117 de la de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, (B.O.E. del 19), potestativamente, recurso de reposición ante el Consejero de Hacienda y Economía del Gobierno de La Rioja, en el plazo de un mes, a partir del día siguiente al de su notificación o publicación, o recurso contencioso-administrativo ante la Sala correspondiente del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de su notificación o publicación, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, (B.O.E. de 14.07.98).

Logroño, 22 de julio de 2002.- El Consejero de Hacienda y Economía, Juan José Muñoz Ortega.

Anexo

Convenio Empleados Fincas Urbanas. Comunidad de Madrid

Consejería de Trabajo

Resolución de 5 de diciembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Trabajo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Empleados de Fincas Urbanas, suscrito por la Cámara Oficial de la Propiedad Urbana de Madrid, CC.OO., UGT y SITFU (código número 2808125).

Examinado el texto del Convenio Colectivo del Sector de Empleados de Fincas Urbanas, suscrito por la Cámara Oficial de la Propiedad Urbana de Madrid, CC.OO., UGT y SITFU el día 26 de junio de 2001, completada la documentación exigida en el artículo 6 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios

colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el artículo 13 del Real Decreto 155/2001, de 20 de septiembre, esta Dirección General,

Resuelve

1.- Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.

2.- Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

Madrid, a 5 de diciembre de 2001.- El Director General de Trabajo y Empleo, Javier Vallejo Santamaría.

Convenio laboral de empleados de fincas urbanas para la Comunidad de Madrid

Partes que conciertan este Convenio

El presente convenio colectivo se ha suscrito por la Cámara de la Propiedad Urbana de Madrid y las centrales sindicales Comisiones Obreras (CC.OO.), Unión General de Trabajadores (UGT) y Sindicato Independiente de Trabajadores de Fincas Urbanas (SITFU).

Las partes firmantes de este convenio tienen legitimación suficiente, conforme a las disposiciones legales vigentes, para establecer los ámbitos de aplicación, obligando a todos los propietarios y trabajadores en él incluidos durante el tiempo de vigencia.

Capítulo I

Artículo 1. Ámbito de aplicación territorial.- El presente convenio establece las normas mínimas por las que han de regirse las relaciones de trabajo entre los propietarios de fincas urbanas y los empleados de éstas a su servicio, dentro de la Comunidad de Madrid.

Art. 2. Ámbito de aplicación funcional.- Estarán obligados al cumplimiento de este convenio:

a) Como empresas: Los propietarios de fincas urbanas, ya lo sean individualmente o se constituyan en comunidad de propietarios o cooperación de cualquier clase.

b) Como trabajadores: Los empleados de fincas urbanas, entendiéndose por tales aquellos que bajo la directa dependencia de los propietarios de fincas urbanas o representantes legales de los mismos,

tienen encomendada la vigilancia, cuidado y limpieza de ellas, así como cualquiera de los servicios comunes existentes.

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

Art. 3. Exclusiones.- Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente convenio:

a) El personal de oficios varios que realice labor de conservación o reparación de fincas urbanas por cuenta y bajo la dependencia de los propietarios de las mismas, tales como carpinteros, calefactores, albañiles, fontaneros y demás oficios, los que estarán sometidos a todos los efectos a los convenios colectivos correspondientes a su actividad laboral.

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

Art. 4. Vigencia, duración y prórroga.- Las normas de este convenio entrarán en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

La vigencia del convenio se establece por un período de tres años, es decir, del 1 de enero de 2001 al 31 de diciembre de 2003 y se prorrogará anualmente en sus propios términos hasta la entrada en vigor del nuevo convenio.

El presente convenio se denunciará con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia se efectuará mediante comunicación escrita a cualquier miembro de la otra parte.

Capítulo II. Organización del trabajo

Art. 5. Corresponde a la propiedad del inmueble la facultad de organizar el trabajo, siempre con sujeción al presente convenio.

Las instrucciones sobre el mismo serán dadas única y exclusivamente por el propietario del inmueble o sus representantes legales como son el presidente o el administrador de la comunidad o cooperativa.

Capítulo III. Clasificación y funciones del personal

Sección primera. Clasificación funcional

Art. 6. Los empleados de fincas urbanas se clasifican en:

Porteros.

Conserjes.

Limpiadores.

Jardineros.

Vigilantes de garaje.

Controladores.

Art. 7. Se entiende incluida en la categoría de portero a la persona mayor de edad civil que, teniendo casa-habitación en el inmueble, propiedad de la empresa en el que presta sus servicios y cumpliendo los requisitos de capacidad determinados en este convenio, realice los cometidos señalados en el mismo en virtud de contrato de trabajo. Para el cumplimiento de su cometido laboral, se entenderá que el puesto de trabajo será, tanto en la portería, mostrador, etcétera como desarrollando las funciones que son propias de su labor.

Art. 8. Se entiende por conserje a la persona mayor de edad civil, quien sin tener casa-habitación propiedad de la empresa en el inmueble en el que presta sus servicios y cumpliendo los requisitos de capacidad determinados en este convenio, realice los cometidos señalados en la misma 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, etcétera como desarrollando las funciones que son propias de su labor.

Art. 9. Se entiende por limpiador a la persona contratada específicamente para realizar las funciones de limpieza de la finca.

Art. 10. Se entiende por jardineros las personas contratadas para realizar única y exclusivamente las funciones propias del cuidado de jardines de la finca.

Art. 11. Se entiende por vigilantes de garaje las personas contratadas por las propias fincas o la propiedad del garaje para realizar las funciones propias de su cometido que se señalen en este convenio.

Art. 12. Se entiende por controlador la persona contratada por la propia finca que realiza funciones de vigilancia y control en la propia finca.

Sección segunda. Clasificación del personal por razón de permanencia al servicio de la empresa.

Art. 13. Por razón de permanencia en el servicio, estos trabajadores se clasifican en contratados a

jornada completa y contratados a tiempo parcial.

Art. 14. Es personal contratado a jornada completa el vinculado con el empresario en virtud de contrato de trabajo celebrado por tiempo indefinido o temporal con jornada laboral de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

Art. 15. Tendrá la consideración de contratado a tiempo parcial el empleado que cubre parte de la jornada laboral de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo.

Sección tercera. Funciones

Art. 16. Es obligación genérica por parte de estos trabajadores el desempeño con todo celo y fidelidad de las funciones propias de su cargo. Las instrucciones sobre los mismos serán dadas por el propietario del inmueble o sus representantes legales, presidentes de la comunidad o cooperativa y administrador de la finca.

Art. 17. Son obligaciones específicas de los trabajadores clasificados como porteros y conserjes:

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

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

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

3. Cuidará los pisos y locales vacíos y acompañará a las personas que deseen verlos, facilitándoles cuantas noticias conciernen a los mismos, de acuerdo con las instrucciones previamente recibidas al efecto, a no ser que la propiedad adopte un acuerdo en contrario; atenderá con toda amabilidad a las personas que soliciten noticias de los ocupantes

de las viviendas y otras dependencias de la finca, siempre que no sean de índole confidencial o informativo que afecten a la dignidad de los mismos, debiendo obrar siempre con la mayor discreción.

4. Tendrá a su cargo la puntual apertura y cierre del portal, así como el encendido y apagado de las luces de los elementos comunes; se hará cargo de la correspondencia o avisos que reciba para los ocupantes del inmueble y para la propiedad o administración de la finca, haciéndolo llegar a manos del destinatario con mayor diligencia, siempre que no reciba instrucciones en contrario por escrito de la propiedad.

5. Cumplimentará los encargos, avisos y comisiones encomendadas por las personas a que se refieren los artículos 5 y 16, y si fueran encargados del cobro de los alquileres o cuotas de la comunidad o cooperativa, lo cumplimentarán sin demora, entregando inmediatamente los fondos recaudados en la forma que haya sido señalada, siendo a cargo de la propiedad los gastos de toda clase que en dichos encargos, avisos, comisiones o cobros pudieran producirse.

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

7. Se ocupará del encendido, apagado y mantenimiento de los servicios de calefacción y agua caliente central, salvo que la propiedad los tenga contratados con un tercero; de la centralita telefónica, si no hubiera telefonista, y de los ascensores y montacargas que existan en la finca, así como de cuantos motores se utilicen para los servicios comunes. Pondrán urgentemente en conocimiento de la propiedad o administración y de la casa conservadora cuantas anomalías o averías observen en el funcionamiento de los correspondientes aparatos, suspendiendo el servicio afectado bajo su responsabilidad, si pudiere haber peligro en su utilización.

8. Cuidará de los cuartos de contadores y motores y de las entradas de energía eléctrica, así como de la conducción general de agua, bajantes y sumideros receptores de aguas pluviales en las terrazas,

azoteas, patios, etcétera, de acceso por servicios comunales y que no entrañen peligrosidad. En caso de nevada, cumplimentará los usos y costumbres del lugar y cuanto dispongan las ordenanzas municipales de la localidad.

9. Tendrá la obligación del traslado de los cubos colectivos de basura en estado de llenos del inmueble hasta el lugar destinado por las ordenanzas municipales para su retirada por sus servicios. No así la recogida de cubos, bolsas o recipientes de cada piso o del pozal colector, que será objeto de pacto con la propiedad.

En aquellos casos que por la ubicación del cuarto de basuras o el lugar que tenga destinado la comunidad para depositar los cubos de basuras hubiera que salvar obstáculos de más de 10 escalones o 2 metros de rampa, el traslado de los cubos colectivos se haría en estado de vacíos. En este último caso, el empleado los depositaría en el lugar que destine la comunidad al efecto para posteriormente trasladarlos una vez llenos hasta el lugar destinado por las ordenanzas municipales para su retirada.

Art. 18. Son obligaciones específicas de los trabajadores clasificados como empleados de limpieza las propias de su cargo encomendadas por la propiedad o el representante legal de ésta, ya sea el presidente o administrador.

Art. 19. Son obligaciones específicas de los trabajadores clasificados como jardineros la limpieza, riego, sembrado, poda y cuantas funciones sean necesarias para el mantenimiento de los jardines de la finca.

Art. 20. Son obligaciones específicas de los trabajadores clasificados como vigilantes de garaje la vigilancia, limpieza del garaje, así como de los elementos integrantes del mismo, ocupándose del cobro de los recibos de alquiler o cuotas de comunidad o cooperativa del garaje, entregando inmediatamente los fondos recaudados en la forma que haya sido señalada, siendo a cargo de la propiedad los gastos de toda clase que en dichos encargos, avisos, comisiones o cobros pudieran producirse, así como aquellas otras que le sean encargadas por la propiedad o representante legal de la comunidad de garaje.

Art. 21. Son obligaciones específicas de los trabajadores calificados como controladores el mantenimiento de la normalidad en la finca, así como la supervisión de los elementos que tengan encomendados. Estos trabajadores en ningún

momento realizarán funciones encomendadas expresamente para el personal de seguridad privada ni realizará funciones reconocidas como complementarias para las demás categorías de este convenio, salvo que lo pacten con la propiedad y siempre con los mismos porcentajes que se pacten en este convenio para estos complementos.

Art. 22. Los empleados de fincas urbanas deberán ser provistos por la propiedad de los útiles de limpieza y herramientas precisos para el cuidado y conservación de los servicios a ellos encomendados.

Art. 23. Ropa de trabajo.- La propiedad podrá decidir sobre uniformar o no al empleado de la finca urbana, siendo a cargo de la misma, en su caso, el coste del uniforme, que se compondrá, como mínimo, de las siguientes prendas:

Cada dos años:

Uniformidad de verano que se entregará antes del 31 de mayo:

- Dos pantalones o falda de verano.
- Dos camisas de verano.
- Cuatro pares de calcetines/medias de verano.
- Un par de zapatos.
- Una corbata.

Uniformidad de invierno que se entregará antes del 31 de octubre:

- Dos camisas de invierno.
- Dos pantalones o faldas de invierno.
- Cuatro pares de calcetines/medias de invierno.
- Un par de zapatos.
- Una chaqueta.
- Una corbata.

Ha de proveer obligatoriamente cada año de la siguiente ropa de trabajo:

A porteros, conserjes, vigilantes de garaje:

- Mono, buzo, bata o prenda similar.
- Un par de zapatillas de las llamadas deportivas.
- Tantos pares de guantes de goma como precise.

A jardineros:

- Anorak.
- Mono, buzo o prenda similar.
- Un par de botas de agua.
- Guantes.

Capítulo IV. Ingresos, contratos, período de prueba, supresión del servicio, extinción del contrato de trabajo

Sección primera. Ingresos

Art. 24. Todos los trabajadores acogidos al ámbito de este convenio serán libremente nombrados por los propietarios de las fincas urbanas. Estos

nombramientos deberán recaer necesariamente en personas capaces para trabajar de conformidad con el artículo 7 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 25. En ningún caso podrá exigirse a estos trabajadores la prestación de fianza.

Sección segunda. Contratos

Art. 26. El contrato de trabajo del personal afectado por el presente convenio deberá efectuarse necesariamente por escrito triplicado, debiendo obrar un ejemplar en poder de cada una de las partes contratantes, y el tercero en la oficina de empleo correspondiente en aquellos casos que así esté establecido por la Ley.

Sección tercera. Período de prueba

Art. 27. Se establece un período de prueba máximo de dos meses, en el que el empleado de finca urbana tendrá los derechos y obligaciones derivados del puesto de trabajo que desempeñe, excepto los derivados del disfrute de casa-habitación en el caso de los porteros y de los derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes en el transcurso de la misma y en la totalidad de las categorías.

Sección cuarta. Extinción del contrato de trabajo

Art. 28. Quedará rescindido el contrato de trabajo, sin obligación de indemnizar al empleado de finca urbana, en los casos siguientes:

1. Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el apartado 12 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Por mutuo acuerdo entre las partes.
3. Por expiración del tiempo convenido en la realización de la obra o servicio determinado.
4. Por renuncia del trabajador, debiendo mediar un preaviso mínimo de quince días. El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del mismo el importe de un día por cada día de retraso del preaviso.
5. Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta.
6. Por jubilación del trabajador, salvo lo dispuesto en el artículo 51, debiendo mediar un preaviso por escrito de treinta días naturales. Su incumplimiento dará derecho a la empresa a realizar el descuento a que se refiere el apartado 4 de este artículo.
7. Por despido procedente del trabajador.

Capítulo V. Tiempo de servicio, descansos,

vacaciones, licencias, permisos y sustituciones

Sección primera. Tiempo de servicio

Art. 29.

a) Será tiempo de servicio para los empleados a jornada completa el comprendido entre las horas señaladas por las ordenanzas municipales para apertura y cierre de los portales, con los descansos señalados en el artículo 3 del Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales. En el caso de los vigilantes de garaje o controladores, el tiempo de servicio podrá cubrir las veinticuatro horas del día mediante los correspondientes turnos.

b) Para los porteros a jornada parcial regirá el mismo tiempo de servicio, pero dispondrán dentro del mismo de las horas precisas para la realización de la labor preferente que tengan autorizada.

Sección segunda. Trabajo efectivo

Art. 30.

a) Los porteros con jornada completa tendrán un tiempo de trabajo efectivo de cuarenta horas semanales, que será fijado por la propiedad en cualquier momento dentro de su tiempo de servicio.

b) A los porteros con jornada a tiempo parcial tendrán un tiempo de trabajo efectivo de acuerdo con lo pactado con la propiedad.

c) Los conserjes, limpiadores, jardineros, vigilantes de garaje y controladores el tiempo de trabajo efectivo será el pactado con la propiedad, con un máximo de cuarenta horas semanales, dentro de su tiempo de servicio.

Sección tercera. Descansos

Art. 31. Los empleados de fincas urbanas con jornada completa disfrutarán cada día de trabajo de un período de descanso de una hora para efectuar la comida, el que se fijará de acuerdo con la propiedad, entre las trece y treinta y las quince y treinta horas.

Con independencia del descanso establecido en el párrafo anterior, los empleados de fincas urbanas de jornada completa disfrutarán cada día de trabajo y dentro de las horas de su servicio de un período continuado de descanso de tres horas, que de común acuerdo con la propiedad podrá fraccionarse en períodos inferiores, determinándose el momento adecuado para que el mismo o los mismos tengan lugar de acuerdo con la propiedad. Igualmente disfrutarán de un descanso nocturno de doce horas solamente interrumpible en situaciones de emergencia, siempre que se encuentre el empleado en la finca. Si parte del mencionado descanso de tres horas el trabajador, de común acuerdo con la

propiedad, deseara ocuparlo, se retribuirá a prorrata del salario real, teniendo dichas horas la consideración de prolongación de jornada.

Art. 32. Cálculo de horas prolongación de jornada.-

La fórmula para el cálculo de las horas de prolongación de jornada para todas las categorías con jornada de cuarenta horas semanales será la siguiente:

$$SBT \times 12 + PGEX = PH$$

1.736 horas/año.

En donde:

SBT=Salario inicial más incrementos, complementos salariales y antigüedad.

PGEX=Importe de las dos pagas extraordinarias anuales.

PH=Precio hora prolongación jornada.

En los casos de contratos a tiempo parcial las horas/año irán en relación a su jornada laboral efectiva.

En las circunstancias que la realización de horas de prolongación de jornada por causas excepcionales supusieran un desplazamiento del empleado a la finca, se abonarán un mínimo de tres horas.

Art. 33. Los empleados de fincas urbanas, en cualquiera de sus categorías, tendrán derecho a un descanso semanal de un día y medio aparte de los festivos que no sean domingo, pudiendo el medio día, de común acuerdo entre las partes y considerando las necesidades del servicio, acumularse quincenal o mensualmente.

A partir del 1 de enero de 2002 el descanso semanal establecido en el apartado anterior será de cuarenta y ocho horas ininterrumpidas, preferentemente en sábados y domingos, con independencia de los festivos establecidos por la norma laboral vigente y salvo pacto en contrario entre las partes.

Sección tercera. Vacaciones

Art. 34. Los empleados de fincas urbanas tendrán unas vacaciones anuales de treinta días naturales retribuidos no sustituibles por compensación económica, que serán disfrutados preferentemente en verano y de mutuo acuerdo entre las partes.

En ningún caso, las vacaciones podrán comenzar en festivo, domingo o día de descanso, salvo que se pactase un mes completo de vacaciones.

De no existir acuerdo, la propiedad determinaría un período de quince días y el trabajador otro, siempre dentro de los meses de junio a septiembre.

El período de disfrute de vacaciones será comunicado con una antelación mínima de dos

meses.

Este período de vacaciones se computará por año natural.

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

Sección cuarta. Licencias y permisos

Art. 35. Los empleados de fincas urbanas, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y tiempo siguientes:

1. En los casos de muerte del cónyuge, ascendiente o descendiente consanguíneos o afines hasta segundo grado y hermanos (ver anexo II); por enfermedad grave del cónyuge, padres por consanguinidad o afinidad, hijos, o alumbramiento de la esposa o hija disfrutarán de tres días de licencia, sin que puedan exceder de más de diez días al año. En casos de desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid se ampliaría en un día más.

A los efectos previstos en el apartado anterior, tendrá la misma equiparación que la figura del cónyuge la persona que hubiera venido conviviendo con el trabajador de forma permanente en análoga relación de afectividad al cónyuge.

2. En caso de matrimonio, dieciséis días naturales, que no se podrán diferir, pudiendo ser acumulados al período de vacaciones, en su caso, por mutuo acuerdo.

3. En los casos en que hayan de cumplirse deberes inexcusables de carácter público o sindical, por el tiempo indispensable y siempre de acuerdo con las disposiciones vigentes en la materia.

4. Un día por traslado de domicilio.

5. Cuando la persona empleada sea mujer, en caso de alumbramiento tendrá derecho a los descansos que establecen las vigentes Leyes Laborales.

6. Un día en caso de matrimonio de hijos o hijas.

7. Los trabajadores afectados por el presente convenio disfrutarán de permiso retribuido por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica ante los servicios de la Seguridad Social o entidad que tengan encomendada la asistencia sanitaria, debiendo justificar su ausencia mediante el

correspondiente volante.

8. El tiempo necesario para realizar exámenes oficiales, justificando la ausencia.

9. Los trabajadores a tiempo completo y jornada de mañana y tarde descansarán la jornada de tarde de los días 24 y 31 de diciembre.

Sección quinta. Sustituciones

Art. 36. La sustitución o suplencia del empleado de finca urbana durante el disfrute del descanso semanal, fiestas, vacaciones, licencias y permisos ha de realizarse por persona capaz para trabajar de acuerdo con el artículo 24, quedando a criterio de la propiedad entre la sustitución o prescindir del servicio. Se recomienda en el caso de contrataciones que éstas recaigan en personas desempleadas.

Capítulo VI. Retribuciones

Sección primera. Disposiciones generales

Art. 37. La retribución de los empleados de fincas urbanas estará constituida por el salario base inicial, los incrementos de éste, así como los complementos salariales.

Art. 38. La propiedad está obligada a entregar a estos empleados recibo oficial de pago de salarios, en el que constarán todos los conceptos y datos reglamentarios, de acuerdo con el modelo incluido como anexo I, de forma tal para que en su recibo consten todos los conceptos en los que se distribuye su salario y descuentos.

Art. 39. El salario base inicial correspondiente a cada empleado de finca urbana será el establecido en los artículos 40 y 41. Los incrementos salariales se calcularán sobre la totalidad del salario base inicial. Igual criterio se seguirá para los empleados a jornada parcial con retribución a su tiempo de trabajo.

Sección segunda. Salario base inicial

Art. 40. El salario base inicial mensual de los empleados de fincas urbanas en sus categorías de porteros y conserjes será el siguiente:

a) Trabajadores a tiempo completo:

Año 2001: 72.120 pesetas.

Año 2002: 433,45 euros+IPC general interanual al 30 de noviembre de 2001.

Año 2003: salario base inicial del año anterior+incremento del IPC general interanual al mes de noviembre del año anterior.

b) Trabajadores a tiempo parcial:

Percibirán el salario inicial en proporción a las horas trabajadas en relación con cuarenta horas semanales.

Art. 41. Los empleados de fincas urbanas en sus categorías de limpiadores, jardineros, vigilantes de garaje y controladores tendrán el siguiente salario base inicial mensual por cuarenta horas de trabajo semanales:

Limpiadores: Salario base inicial vigente, conforme al artículo 40 en cada momento, incrementado en un 22 por 100.

A partir del 1 de enero de 2002 el incremento del salario se fija en un 25 por 100. Si el trabajador viniera percibiendo cantidades superiores, el aumento que aquí se establece podrá ser absorbido de éstas.

Jardineros: Salario base inicial vigente incrementado en un 45 por 100.

Vigilantes de garaje: salario base inicial vigente incrementado en un 45 por 100.

Controladores: salario base inicial vigente, conforme al artículo 40, incrementado en un 45 por 100.

En los casos de contratación a jornada parcial estos trabajadores percibirán su salario base proporcional a las horas trabajadas en relación con cuarenta horas semanales.

Art. 42. En el caso de los empleados de fincas urbanas en su categoría de porteros, se entenderá que el salario base inicial está formado por un 85 por 100 en metálico y un 15 por 100 en especie, pudiendo, en estos casos, la propiedad deducir por el disfrute de la casa un 15 por 100 de dicho salario base inicial.

No obstante lo anterior y en los casos de porteros con jornada completa e ingresos brutos anuales (excluidas las cantidades que por horas y pagas extraordinarias pudiera percibir) entre 1.272.001 y 1.399.200 pesetas (7.644,88 euros y 8.409,36 euros), las deducciones que podrán efectuarse por el disfrute de la casa-habitación serán las siguientes:

Importe retribuciones anuales (excepto pagas extras)		Deducciones	
Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Hasta 1.272.000	Hasta 7.644,87		0 0
De 1.272.001 a 1.284.720	De 7.644,88 a 7.721,32	1.060	6,37
De 1.284.721 a 1.297.440	De 7.721,33 a 7.797,77	2.120	12,74

De 1.297.441 a 1.310.160	De 7.797,78 a 7.874,22	3.180 19,11
De 1.310.161 a 1.322.880	De 7.874,23 a 7.950,67	4.240 25,48
De 1.322.881 a 1.335.600	De 7.950,68 a 8.027,12	5.300 31,85
De 1.335.601 a 1.348.320	De 8.027,13 a 8.103,57	6.360 38,22
De 1.348.321 a 1.361.040	De 8.103,58 a 8.180,02	7.420 44,60
De 1.361.041 a 1.373.760	De 8.180,03 a 8.256,46	8.480 50,97
De 1.373.761 a 1.386.480	De 8.256,47 a 8.332,91	9.540 57,34
De 1.386.481 a 1.399.200	De 8.332,92 a 8.409,36	10.600 63,71

Art. 43. El salario base inicial o mínimo aplicable en cada caso, según las categorías y cuantías establecidas en los artículos anteriores, se incrementarán, cuando se den los supuestos que a continuación se exponen, mediante los porcentajes siguientes:

Para porteros y conserjes:

a) En los edificios que cuenten con más de diez viviendas, oficinas y locales el salario base inicial que con arreglo a la escala establecida en el artículo 40 le correspondiera al empleado de finca urbana, se incrementará aplicando el porcentaje que proceda según la siguiente escala:

Hasta 20 viviendas: el 15 por 100.

De 21 a 40 viviendas: el 20 por 100.

De 41 a 70 viviendas: el 25 por 100.

De 71 en adelante: el 26 por 100.

b) Cuando el servicio de calefacción central esté al cuidado del empleado, el salario base inicial que con arreglo a la escala establecida en el artículo 40 le correspondiera percibir se incrementará durante el tiempo que realice este servicio, en un 15 por 100. Si el servicio de calefacción de la finca depende de una central térmica que suministre a toda la finca y que no atienda el empleado percibirá por este concepto el 5 por 100.

c) Cuando el servicio de agua caliente esté al cuidado exclusivo del empleado, el salario base mínimo o inicial que con arreglo a la escala establecida en el artículo 40 le correspondiera

percibir, se incrementará en un 15 por 100.

Cuando el servicio de agua caliente dependa del de calefacción, el incremento será tan sólo del 5 por 100.

Cuando el servicio de agua caliente sea a través de una central térmica que suministre a toda la finca y no atienda el empleado, éste percibirá por dicho servicio el 5 por 100.

d) Cuando exista centralita telefónica y ésta se halle al cuidado exclusivo del empleado, entendiéndose como centralita telefónica aquella que el empleado tiene que manipular para poner en comunicación a terceras personas, bien sea a través de llamadas exteriores o interiores, el salario base mínimo o inicial que con arreglo a la escala establecida en el artículo 40 le correspondiera percibir se incrementará en un 10 por 100 si la centralita tiene un número de extensiones no superior a 40. Si excede de tal número, y por cada 20 extensiones más, se incrementará el citado salario base en un 5 por 100.

e) Cuando el servicio de ascensor esté a cargo del empleado, el salario base mínimo o inicial que con arreglo a la escala establecida en el artículo 40 le correspondiera percibir se incrementará, por el primer ascensor, montacargas o cualquier otro motor, independientemente de los existentes en los servicios señalados en este artículo, en un 10 por 100 y en un 5 por 100 por cada uno de los demás, con un tope máximo del 50 por 100.

f) Motores. Por el cuidado de cada motor, independientemente de los existentes en los servicios señalados en los artículos 43 y 45, percibirá el trabajador un 5 por 100, con un tope máximo del 50 por 100.

g) Por cada escalera para uso común de sus vecinos, cuando estén al cuidado y limpieza del empleado de la finca urbana, el salario base mínimo o inicial que con arreglo a la escala del artículo 40 le correspondiera percibir, se incrementará en un 10 por 100 por la primera escalera y un 5 por 100 por cada una de las restantes.

h) Cuando el servicio de aire acondicionado central esté al cuidado del empleado, el salario base inicial que con arreglo a la escala establecida en el artículo 40 le correspondiera percibir, se incrementará, durante el tiempo que realice este servicio, en un 15 por 100.

i) Los conserjes contratados tanto a jornada completa como a tiempo parcial percibirán, como complemento específico, un 5 por 100, calculado en

ambos casos sobre el salario base inicial vigente en cada momento para los trabajadores a tiempo completo.

Para todas las categorías:

Plus de nocturnidad.- Los empleados de fincas urbanas en todas sus categorías que realicen la totalidad o, como mínimo, el 35 por 100 de su jornada mensual de trabajo entre las veintidós y las seis horas, tendrán derecho a percibir un incremento salarial por nocturnidad equivalente al 5 por 100 sobre el salario base inicial vigente en cada momento. A partir del 1 de enero de 2001 dicho incremento será del 6 por 100.

Art. 44. La propiedad vendrá obligada según determina el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 29, a conceder un anticipo mensual del 100 por 100 del salario devengado en el momento de la petición.

Sección tercera. Complementos salariales

Art. 45. Cuando el empleado de finca urbana tuviera a su cargo trabajos especiales, tales como la retirada de las bolsas de basura de las viviendas y locales particulares, el cuidado y limpieza de los jardines anejos a la finca urbana en que preste servicios, o del garaje particular de la misma o cualquier otro servicio análogo, percibirá, como complemento de puesto de trabajo, una cantidad en la cuantía que se pacte con la propiedad y que se fijará en razón de la clase y extensión de tales servicios que no deben ser inferiores a las siguientes cantidades:

Por la retirada de la basura de las puertas de las viviendas, oficinas o locales que den acceso a la escalera o portal, 476 pesetas (2,86 euros) en el año 2001 y 3,31 euros en el año 2002, por propietario y mes.

Por el cuidado de garaje de la finca, cuando éste es anejo inseparable a las viviendas, realizando la limpieza y vigilancia de los elementos integrantes del mismo tales como escaleras, ascensores, montacargas, motores o cualquier otro servicio del garaje, percibirá por cada plaza la cantidad de 106 pesetas mensuales (0,64 euros) en el año 2001, y en el año 2002, 0,69 euros mensuales.

Por el cuidado y limpieza de la zona ajardinada, se aplicará la siguiente escala:

Hasta 300 metros cuadrados: 5.561 pesetas (33,42 euros) mensuales.

De 301 a 1.000 metros cuadrados: 11.121 pesetas (66,84 euros) mensuales).

Más de 1.000 metros cuadrados, 16.682 pesetas

(100,26 euros) mensuales.

No tendrán la consideración de jardín, las jardineras y macetas existentes en los elementos comunes de la finca.

Por el cuidado de cada una de las piscinas, 10.592 pesetas (63,66 euros) por cada piscina y mes o fracción de éste, de funcionamiento de las mismas.

Por repartir la correspondencia, en los casos que no existiera casilleros o éstos, en su conjunto, no reúnan las condiciones mínimas exigibles para tal fin, 2.436 pesetas (14,64 euros) mensuales.

Art. 46. En el supuesto de que exista en el inmueble instalación de calefacción y/o agua caliente central para la que se utilice el carbón como combustible, cuando tal servicio se halle al cuidado del empleado de finca urbana, percibirá éste, con independencia de los incrementos del salario base previstos en los apartados b) y c) del artículo 43, y como complemento de puesto de trabajo por la utilización de tal combustible, el valor en metálico de 20 kilogramos de carbón, por cada día en que se realice dicho servicio y por cada una de las calderas en funcionamiento.

La retribución por el encendido de calefacción y/o agua caliente se podrá prorratear su importe anualmente.

Art. 47. Como complemento periódico de vencimiento superior al mes, se establecen para estos empleados dos gratificaciones extraordinarias anuales, equivalentes cada una de ellas a un mes del salario inicial más los incrementos, complementos salariales y antigüedad, debiéndose de abonar en los días laborables inmediatamente anteriores al 30 de junio y 15 de diciembre.

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

Períodos de devengo de las pagas extraordinarias:

Paga de junio: del 1 de enero al 30 de junio.

Paga de diciembre: del 1 de julio al 31 de diciembre.

Art. 48. Antigüedad.- 1. Los empleados de fincas urbanas disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por cada cinco años de servicio en la misma empresa, con un máximo de ocho quinquenios.

2. El módulo para el cálculo y abono de complemento personal de antigüedad será el último

salario base inicial percibido por el trabajador, más los incrementos y complementos salariales, sirviendo dicho módulo no sólo para el cálculo de quinquenios de nuevo vencimiento, sino también para el de los quinquenios ya vencidos.

3. La cuantía del complemento personal de antigüedad será del 3 por 100 del módulo establecido en el apartado anterior.

4. La fecha inicial del cómputo de la antigüedad será la de ingreso del trabajador en la empresa.

5. El importe de cada quinquenio comenzará a devengarse a partir del día primero del mes en que se cumpla el quinquenio.

Art. 49. La vivienda de los porteros con y sin jornada completa ha de reunir las necesarias condiciones de higiene y decoro, quedando vinculada a sus funciones, cesará en su disfrute y habrá de desalojarla en el plazo de sesenta días naturales, contados a partir de aquel en que se extinga el contrato de trabajo.

Tendrá el carácter de residencia habitual del portero, sin que pueda utilizarse para reuniones de la comunidad u otros fines distintos de aquél.

Art. 50. Los porteros, en el mismo concepto de complemento en especie, disfrutarán de estas viviendas de los suministros gratuitos de luz y agua, hasta 40 kilovatios mensuales y 300 litros diarios, respectivamente, siendo de su cuenta lo que exceda de estos límites. En ningún caso podrá incluirse en tales cifras la luz y el agua que sean utilizados para iluminar puntos de uso común y para efectuar la limpieza de los mismos, por lo que deberán existir contadores separados. Asimismo, tendrán derecho a percibir por la utilización de teléfono propio, en interés de la comunidad, la cantidad de 750 pesetas (4,51 euros) mensuales.

Capítulo VII. Mejoras de carácter social

Art. 51. Incapacidad temporal.

a) En caso de incapacidad temporal derivada de accidente laboral, la empresa abonará al trabajador accidentado un suplemento en metálico hasta completar el 100 por 100 de la base de cotización a la Seguridad Social por accidentes de trabajo del mes anterior a la fecha de la baja, en caso de que el resultado fuese inferior a las normas establecidas para el abono de salarios a tal efecto prevalecerían las más beneficiosas para el trabajador.

b) En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral, que requiera hospitalización, percibirá un complemento

salarial hasta completar el 100 por 100 de la base de cotización a la Seguridad Social, por contingencias generales del mes anterior a la fecha de la baja por los días que dure dicha hospitalización, el resto de los días se abonarán de acuerdo con lo dispuesto en el apartado c).

c) En los demás casos de baja por incapacidad temporal, que no correspondan a los apartados a) y b) se abonarán de acuerdo con los siguientes porcentajes:

Del día 1 al 3, por una sola vez al año, el 50 por 100 de la base de cotización por contingencias generales a la Seguridad Social.

Del día 4 al 20, el 80 por 100 de la base de cotización por contingencias generales a la Seguridad Social.

Del día 21 al 60, el 100 por 100 de la base de cotización por contingencias generales a la Seguridad Social.

Del día 61 en adelante, de conformidad con lo dispuesto en la normativa general de la Seguridad Social.

Art. 52. Jubilación.- El contrato de trabajo quedará resuelto por jubilación del empleado de finca urbana dentro del año en que cumpla los sesenta y cinco años de edad, para todos los trabajadores con contrato de trabajo posterior al 1 de agosto de 1993, siempre que se cumplan los requisitos que a tal efecto establece en esta materia la Seguridad Social. Se establece la jubilación forzosa, dentro del año en que el trabajador cumpla los setenta años de edad, para todos los trabajadores con contrato anterior al 1 de agosto de 1993, siempre que se cumplan los requisitos que a tal efecto establece en esta materia la Seguridad Social.

Durante el año 2001 los trabajadores que se jubilen antes de los setenta años de edad recibirán de la empresa una mensualidad, equivalente al importe de la base de cotización vigente en el momento de la jubilación (excluidas la cantidad que por horas extraordinarias o de prolongación de jornada percibiera el trabajador) por cada año que anticipen su jubilación a los setenta años. Será condición imprescindible para la percepción de esta cantidad el encontrarse en situación de alta y con una antigüedad mínima de:

- 16 años en la empresa en el año 2001.
- 17 años en la empresa en el año 2002.
- 18 años en la empresa en el año 2003.

La antigüedad requerida para tener derecho a la

indemnización prevista en este artículo se aumentaría en igual proporción que se prorrogue el convenio.

A partir del 1 de enero de 2002, la indemnización a la que se hace referencia en el párrafo tercero, se establece en catorce días por cada año que anticipen su jubilación a los setenta años y con el régimen establecido en el mismo.

La mesa negociadora con el fin de facilitar el cumplimiento de las obligaciones por parte de la propiedad, que se establecen en el párrafo tercero de este artículo, recomienda que los trabajadores afectados por el mismo comuniquen con una antelación mínima de seis meses su decisión de jubilarse.

Se establece igualmente, y siempre que haya acuerdo entre las partes, que el trabajador podrá jubilarse antes de los sesenta y cinco años siempre que se cumplan los requisitos que a tal efecto establece en esta materia la Seguridad Social y, en este caso, percibirá de la empresa una mensualidad por cada año que anticipe su jubilación a los sesenta y cinco años, más el porcentaje del 6 por 100 que resulte de aplicar el salario bruto anual (excluida la cantidad que por horas de prolongación de jornada viniera percibiendo el trabajador) por cada año que anticipe su jubilación a los sesenta y cinco años.

Art. 53. Plus de transporte.- Para los empleados de fincas urbanas, en las categorías de conserjes, limpiadores/as, jardineros y vigilantes de garaje y controladores, en el caso de que su domicilio particular y la finca donde presta sus servicios disten en más de dos kilómetros, tendrán derecho a un complemento de plus de transporte de 6.355 pesetas (38,19 euros) mensuales, exclusivamente por mes trabajado y en alta o parte proporcional, en su caso.

Art. 54. Formación.- Las empresas quedan obligadas a facilitar al personal, antes de que empiece a desempeñar cualquier puesto de trabajo, información y formación acerca de los riesgos que en él puedan afectarle y sobre la forma, métodos y procesos que deben observarse para prevenirlos o evitarlos.

Premios y sanciones

Sección primera. Disposiciones generales

Art. 55. Corresponde al propietario de la finca o presidente de la comunidad el premiar o sancionar, en su caso, las acciones u omisiones verificadas por los empleados de fincas urbanas en el ejercicio de su trabajo.

Sección segunda. Premios

Art. 56. La propiedad establecerá un sistema de recompensas especiales para premiar los actos y trabajos de carácter extraordinarios realizados con celo y profesionalidad fuera de lo común.

Dichos premios podrán consistir en costear estudios que eleven su nivel cultural, viajes instructivos, mejorar sus condiciones salariales, ampliación de su período de vacaciones y cualquier otra de carácter análogo.

La concesión de las anteriores recompensas se hará constar en sus respectivos expedientes personales entregándose suficiente testimonio de ello al empleado.

Sección tercera. Faltas y sanciones

Art. 57. Las faltas que cometan estos empleados en el ejercicio de su cargo se clasificarán en leves, graves y muy graves, prescribiendo, en su caso, a los diez, veinte y sesenta días, respectivamente, a partir de su comisión.

Art. 58. 1. Se considerarán faltas leves todas aquellas que produzcan perturbación ligera en los servicios a su cargo.

2. Se considerarán faltas graves:

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

b) La indisciplina o negligencia inexcusable en el trabajo y la falta de respeto al propietario, presidente, administrador, inquilinos, condueños del edificio, familiares y personal de las familias que con ellos conviven.

c) El quebranto de la reserva obligada en relación al buen nombre de la finca y sus moradores.

d) La reiteración de faltas leves.

3. Se considerarán faltas muy graves:

a) El abandono notorio de la vigilancia del edificio, elementos comunes y demás deberes a su cargo.

b) La reincidencia en la comisión de faltas graves.

c) Los malos tratos de palabra u obra al propietario, administrador o moradores del edificio o sus familiares.

d) El fraude, robo o hurto, o retención indebida de los objetos o fondos entregados para su custodia.

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

Art. 59. Las sanciones que proceda imponer serán las siguientes.

1. Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito.

2. Por faltas graves: suspensión de siete a quince días de empleo y sueldo.

3. Por faltas muy graves: suspensión de quince días de empleo y sueldo o despido.

Art. 60. La notificación de la sanción al empleado de la finca deberá hacerse por escrito y contendrá las siguientes exigencias formales:

- Los hechos que motivan la causa de la sanción.
- La calificación de la falta conforme se dispone en el artículo 58 del presente convenio.
- La sanción impuesta y la fecha de su cumplimiento, si procede. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 59 del presente convenio.
- La posibilidad de recurrir la sanción impuesta conforme se dispone en las leyes vigentes.

Art. 61. La propiedad anotará en el expediente personal de sus trabajadores las sanciones que les hayan sido impuestas. Se anularán estas anotaciones al pasar un año para las leves, y dos para las graves y muy graves, sin recaer en falta alguna.

Art. 62. La sanción impuesta, cuando los hechos hayan causado daños o perjuicios patrimoniales, no impedirá el ejercicio de las acciones de resarcimiento pertinentes por quien resulte perjudicado.

Art. 63. 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.

Art. 64. Relaciones laborales.- Los empleados de fincas urbanas sólo estarán sometidos al mandato del propietario de la finca, presidente de comunidad o representante legal de la misma y administrador.

Art. 65. Las discrepancias surgidas en el seno de la comisión paritaria podrán solventarse de acuerdo con los procedimientos regulados en el acuerdo interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y su Reglamento.

Para la solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios podrán igualmente acudir a los procedimientos regulados en el apartado anterior.

Capítulo VIII. Seguridad y salud

Art. 66. Seguridad y salud.- Se observarán las normas sobre seguridad y salud en el trabajo contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y demás disposiciones de desarrollo que la complementen, así como las que pudieran promulgarse en

sustitución de éstas.

A este fin, se creará la comisión sectorial de seguridad y salud laboral a fin de dirimir aquellas cuestiones relativas a la seguridad e higiene que puedan suscitarse con motivo de las actividades desarrolladas en los puestos de trabajo, y para el control de la realización de la evaluación de riesgos de las comunidades de propietarios.

Art. 67. Comisión sectorial de seguridad y salud laboral.- Se crea una comisión sectorial de seguridad y salud laboral que tendrá como misión prioritaria el estudio de las consecuencias que a nivel sectorial supone la aplicación de la normativa sobre la prevención de riesgos laborales, así como, en general, el análisis de los riesgos laborales que afecten a las diferentes actividades y las medidas de prevención de los mismos. La Comisión podrá, además, proponer los planes de prevención del sector, determinar la formación que haya de ser requerida en esta materia, establecer el cuadro y la naturaleza de las denominadas revisiones médicas específicas.

La Comisión, que estará integrada por seis miembros, deberá constituirse en el plazo máximo de dos meses a contar desde la firma del convenio y formarán parte de la misma, con carácter paritario, las organizaciones firmantes. A razón de tres miembros por la representación sindical y otros tres por la parte empresarial. En la comisión podrá integrarse, con voz pero sin voto, dos asesores por cada una de las representaciones.

En la reunión de constitución de la Comisión deberá establecerse el calendario de reuniones, así como el procedimiento por el que ha de regularse su funcionamiento. Estas reglas deberán recoger lo relativo al régimen de las sesiones, los plazos para la elaboración de trabajos, estudios o propuestas, así como lo referente al sistema de adopción de acuerdos que requerirán, en todo caso y al menos, el acuerdo de la mitad más uno de los miembros de cada una de las dos representaciones integrantes de la Comisión.

Los acuerdos que se adopten en el seno de la Comisión tendrán el mismo valor que lo acordado en convenio colectivo.

Art. 68. Maternidad.- Las trabajadoras en situación de embarazo les será de aplicación, en cuanto a permisos retribuidos, reducción de jornada, excedencias, suspensión con reserva de puesto de trabajo, prevención de riesgos laborales, lo dispuesto

en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las personas trabajadoras.

Art. 69. El empleado de fincas urbanas que se encuentre en situación de IT, tendrá derecho al disfrute de la vivienda, además de la reserva de su puesto de trabajo hasta que se dicte resolución definitiva por parte de la autoridad administrativa o judicial, en la que se declare en situación de incapacidad permanente absoluta, total o parcial.

Art. 70. Las empresas facilitarán la realización de reconocimientos médicos, facilitando al trabajador el resultado del mismo en una total confidencialidad.

Capítulo IX. Derechos sindicales

Art. 71. Derechos sindicales.- Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento. En cualquier caso, y dada la especificidad del sector, al ser la mayoría de empresas de un solo trabajador, los trabajadores designados por las organizaciones sindicales y/o asociaciones representativas de los mismos, para formar parte de la negociación y, en su caso, de la comisión paritaria, gozarán del derecho de permiso retribuido para el cumplimiento de sus funciones.

Art. 72. Comisión paritaria.- Ambas partes acuerdan establecer, en el plazo máximo de un mes a contar desde la firma del presente convenio, una comisión paritaria, constituida por representantes de la organización empresarial y sindical firmantes del convenio, como órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento de este convenio.

Art. 73. Dicha comisión estará compuesta por seis vocales. Las partes podrán ir acompañadas por asesores en un máximo de tres por cada una de las partes y designarán un presidente y un secretario que tomará nota de lo tratado y levantará acta.

La comisión paritaria se reunirá:

Con carácter ordinario, una vez cada año natural.

Con carácter extraordinario, cuando lo solicite cualquiera de las partes.

La convocatoria se realizará por escrito, donde deberá constar el día, lugar, fecha y hora de la reunión.

Dicha convocatoria deberá ser enviada a los miembros de la comisión, al menos con seis días de antelación.

Art. 74. Las resoluciones o acuerdos de la comisión paritaria serán vinculantes para las partes, sin perjuicio de las acciones legales ante la jurisdicción

laboral.

Disposiciones adicionales

Primera.- Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente convenio, estimadas en su conjunto para el caso de las económicas en su conjunto anual, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los contratos, pactos y cláusulas con condiciones más beneficiosas, así como las que se contemplaban como complemento del convenio anterior se respetarán en sus propios términos.

Se exceptuarán las posibles cantidades que a cuenta de este convenio se viniesen abonando, así como lo establecido en el artículo 41, por lo que se refiere al aumento de las limpiadoras.

Segunda.- Las partes firmantes asumen y se adhieren al contenido íntegro del III Acuerdo Nacional de Formación Continua de 19 de diciembre de 2000, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente convenio colectivo.

Se acuerda constituir la comisión paritaria sectorial con las funciones establecidas en el citado acuerdo.

Disposiciones transitorias

Primera.- En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo al 30 de noviembre de 2001 supere el 2 por 100 de subida, se abonará al empleado una gratificación extraordinaria durante el primer trimestre de 2002, equivalente a la diferencia entre el citado 2 por 100 y el aumento experimentado por el IPC general interanual al mes de noviembre de 2001, más el 0,50 por 100 calculado sobre el salario base total anual percibido durante el año 2001 al que se añadirá el importe de las pagas extraordinarias de julio y diciembre.

Segunda.- La tabla de descuento por la casa-habitación establecida en el artículo 42 se actualizará anualmente en la misma proporción que se modifique el salario base inicial.

Tercera.- Las cantidades establecidas por los complementos salariales de los artículos 45 y 53, así como la cantidad a percibir por la utilización de teléfono, se actualizarán en la misma proporción que se modifique el salario inicial.