

III. OTRAS DISPOSICIONES Y ACTOS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, INNOVACIÓN, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO

CONVENIO COLECTIVO: solicitud de renovación de la extensión del convenio colectivo de trabajo del sector de Fincas Urbanas de la provincia de Zaragoza para los años 2025 a 2028, al mismo sector de la Comunidad Autónoma de La Rioja

202512220119078

III.4784

Resolución 600/2025 de 22 de diciembre, de la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral, sobre la solicitud de renovación de la extensión del convenio colectivo de trabajo del sector de Fincas Urbanas de la provincia de Zaragoza para los años 2025 a 2028, al mismo sector de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

Resolución sobre la solicitud de renovación de la extensión del convenio colectivo de trabajo del sector de Fincas Urbanas de la provincia de Zaragoza para los años 2025 a 2028, al mismo sector de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

(Código Convenio: 26001015062008)

I.- Antecedentes.

Primero.- La solicitud de renovación de la extensión del convenio colectivo de trabajo del sector de Fincas Urbanas de la provincia de Zaragoza para los años 2025 a 2028, publicado en el BOP de Zaragoza número 187 de 16 de agosto de 2025, al mismo sector de la Comunidad Autónoma de La Rioja, ha sido realizada en virtud de lo estipulado en el artículo 10 del Real Decreto Legislativo 718/2005, de 20 de junio, (BOE de 2 de julio), por el que se aprueba el procedimiento de extensión de convenios colectivos, por Dña. Ana Cruz Llach Saénz en calidad de Secretaria General de la Federación de comercio, hostelería, medios de comunicación, transportes, sector financiero, oficinas y limpieza del Sindicato Unión General de Trabajadores de La Rioja, mediante escrito recibido en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de La Rioja (REGCON) el 29 de agosto de 2025.

Se alegan como motivos de la petición:

- La legitimidad del solicitante, sindicato Unión General de Trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3 y 10.1 del Real Decreto 718/2005.
- Coincidencia del ámbito funcional del convenio que se pretende renovar su extensión con el ámbito solicitado en La Rioja.
- Inexistencia de convenio en el citado sector.
- Concurrencia de las mismas circunstancias que fundamentaron las sucesivas extensiones que han venido afectando al sector de Fincas Urbanas de la Comunidad Autónoma de La Rioja en los años precedentes: inexistencia de partes legitimadas (representación empresarial) para la negociación de convenio colectivo en el sector y la concurrencia de análogas circunstancias sociales o económicas entre el referido sector de la provincia de Zaragoza y La Rioja.

Segundo.- El convenio colectivo cuya extensión se solicita fue publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza de fecha 16 de agosto de 2025, siendo su vigencia desde el día 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2028.

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

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

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

-Certificación del Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de la Comunidad Autónoma de La Rioja, de inexistencia de convenio colectivo de trabajo en el ámbito para el que se pretende la extensión.

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

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

Cuarto. - Por la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral se solicitó a la Presidenta del Consejo Riojano de Relaciones Laborales, la celebración de un pleno al objeto de emitir el preceptivo informe sobre la solicitud de renovación de extensión, de conformidad con el artículo 10.3 y 7 del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, en relación con el artículo 2. d) del Decreto 19/2003 de 20 de mayo, por el que se crea y regula el citado Consejo. Dicha solicitud suspende el plazo de los trámites sucesivos en tanto se emita el informe del órgano consultivo, al ser preceptivo y determinante. Consta informe favorable del Consejo Riojano de Relaciones Laborales en relación con la referida solicitud de renovación de extensión.

II.- Valoración

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

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

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

La solicitud de renovación de la extensión objeto de este procedimiento ha sido formulada dentro del plazo establecido en el artículo 10 del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio: Un mes contado desde la publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Zaragoza del convenio colectivo de trabajo del sector de Fincas Urbanas de Zaragoza para los años 2025 a 2028, publicado en el Boletín Oficial de la provincia de Zaragoza de 16 de agosto de 2025.

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

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

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

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

- Del 14 de abril del 2008 al 31 de diciembre de 2008
- Del 1 de enero de 2009 al 31 de diciembre de 2012
- Del 28 de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2016
- Del 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2020
- Del 1 de enero de 2021 al 31 de diciembre de 2024

d) Acuerdo del Consejo Riojano de Relaciones Laborales

En la reunión del Pleno ordinario del Consejo Riojano de Relaciones Laborales celebrada el 12 de noviembre de 2025, se acordó, por unanimidad de las organizaciones representadas, informar favorablemente la renovación de la extensión solicitada al considerar que se cumplen los requisitos establecidos en el artículo 10 del Real Decreto 718/2005 de 20 de junio, manteniéndose a

la fecha las mismas circunstancias que dieron lugar a la extensión inicial, en los términos que figuran en el informe elaborado al efecto y que se incorpora al expediente.

III. Propuesta de la Dirección General de Trabajo y Salud Laboral.

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

A la vista de la documentación que obra en el expediente, la valoración técnica expuesta en el punto II de esta resolución y teniendo en cuenta el informe del Consejo Riojano de Relaciones Laborales, se concluye que en el presente caso concurren las circunstancias necesarias para acceder a la solicitud de renovación de la extensión del convenio colectivo de trabajo del sector de Fincas Urbanas de la provincia de Zaragoza para los años 2025 a 2028, al mismo sector de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

De conformidad con lo establecido en el artículo 10.4 del Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, los efectos de la nueva resolución de extensión de convenio colectivo se retrotraerán a la fecha de inicio de efectos del convenio extendido. Por ello la renovación de solicitud de extensión producirá efectos desde el 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2028, que es el ámbito de aplicación temporal del convenio colectivo cuya extensión se pretende.

IV. Normativa aplicable.

- Competencia: La Dirección General de Trabajo y Salud Laboral es competente para resolver el presente procedimiento, de acuerdo con lo establecido en el artículo 9 del Decreto 15/2025, de 11 de marzo, (Boletín Oficial de La Rioja número 50 de 13 de marzo), por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Empresa y Trabajo Autónomo y sus funciones en desarrollo de la Ley 3/2003, de 3 de marzo, de Organización del Sector Público de la Comunidad Autónoma de La Rioja. Asimismo, de conformidad con el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Por lo expuesto, y dado que al presente caso son de aplicación los fundamentos de derecho contenidos en las normas específicas arriba indicadas, así como las demás concordantes y complementarias, la Directora General de Trabajo y Salud Laboral,

RESUELVE

Primero. Estimar la solicitud de renovación de la extensión del convenio colectivo de trabajo del sector de Fincas Urbanas de la provincia de Zaragoza para los años 2025 a 2028, al sector de Fincas Urbanas de la Comunidad Autónoma de La Rioja, no afectando a aquellas empresas y trabajadores que estén vinculados por otro convenio colectivo cualquiera que fuese su ámbito.

La extensión surtirá efectos desde el 1 de enero de 2025 al 31 de diciembre de 2028, de acuerdo con lo expuesto en el punto III de esta resolución.

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

Esta resolución no agota la vía administrativa.

Mediante este documento se notifica al/los interesado/s la presente resolución según lo establecido en el artículo 40.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre (B.O.E. del 2), de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, contra la que cabe interponer recurso de alzada, ante la Consejera de Economía, Innovación, Empresa y Trabajo Autónomo del Gobierno de La Rioja, de conformidad con lo previsto en los artículos 30, 112.1, 121 y 122 de la Ley 39/2015 y en el artículo 52 de la Ley 4/2005, de 1 de junio, (Boletín Oficial de la Rioja del 7) de Funcionamiento y Régimen Jurídico de Administración

de la Comunidad Autónoma de La Rioja, en el plazo de un mes, computándose de fecha a fecha, a partir del día siguiente al de su notificación, entendiéndose prorrogado al primer día hábil siguiente cuando el último día del plazo sea inhábil.

Logroño a 22 de diciembre de 2025.- La Directora General de Trabajo y Salud Laboral, Pilar Simón Estefanía.

Convenio colectivo del sector de Fincas Urbanas de Zaragoza para los años 2025-2028

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

Artículo 1. Ámbito territorial.

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

Artículo 2. Ámbito funcional.

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

Artículo 3. Ámbito temporal.

La duración del presente convenio será de cuatro años, siendo por ello de aplicación en el período de tiempo comprendido entre el 1 de enero de 2025 a 31 de diciembre de 2028, con independencia de la fecha de su publicación en el BOPZ.

Artículo 4. Denuncia.

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

Artículo 5. Prórroga.

El convenio se entenderá prorrogado de año en año a partir del 1 de enero de 2029, tanto su contenido normativo como el obligacional, hasta que se firme un nuevo convenio colectivo que sustituya al anterior. En el caso de no alcanzarse ningún acuerdo para la renovación del convenio colectivo en los años posteriores a 2028, los conceptos retributivos se verán incrementados en 2029 y siguientes en el mismo porcentaje que lo haga el IPC del año inmediatamente anterior al que se trate, garantizándose en todo caso un incremento salarial mínimo de un punto porcentual.

Artículo 6. Compensación y absorción.

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

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

Artículo 7. Condiciones más beneficiosas.

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

Artículo 8. Unidad de convenio.

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

Artículo 9. Revisión del convenio.

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

Año 2025: 2,8%.

Año 2026: El IPC real de 2025 + 0.5%.

Año 2027: El IPC real de 2026 + 0.5%.

Año 2028: El IPC real de 2027 + 0.5%

En todo caso, y para los años 2026, 2027 y 2028 se garantizará un incremento mínimo de los salarios de un punto porcentual, en el caso en el que el IPC real de los años inmediatamente anteriores de como resultado un incremento menor de un punto porcentual.

Artículo 10. Contratación y formación.

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

Contrato fijo discontinuo.

1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se celebrará a tiempo completo y/o a tiempo parcial, garantizando como mínimo el 50 % de la jornada mensual de una persona trabajadora contratada a tiempo completo. Estos contratos se concertarán para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. Las partes consideran que son trabajos de naturaleza estacional o vinculada a actividades productivas de temporada las que desarrollan las personas trabajadoras que ostentan los niveles profesionales F y G.

2. El contrato de trabajo fijo-discontinuo se deberá formalizar por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del período de actividad que deberá ser de al menos 120 días naturales, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

3. El presente convenio establece los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas.

3.1. El llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada, con las indicaciones precisas de las condiciones de incorporación y con la antelación adecuada. La persona trabajadora deberá facilitar un número de teléfono móvil y/o correo electrónico a efecto de realizar dicho llamamiento.

3.2. Las personas trabajadoras fijas discontinuas serán llamadas por riguroso orden de antigüedad en el puesto de trabajo (actividad) en el que desempeñe sus funciones.

3.3. La persona trabajadora tendrá la obligación de comunicar cualquier cambio en el número de teléfono o en el medio de comunicación facilitado en el que pretende se le comunique la citación.

3.4. El llamamiento deberá hacerse al menos con cinco días naturales de antelación a la incorporación al puesto de trabajo. Si la persona trabajadora, transcurridos dos días naturales del primer llamamiento, no responde o justifica su imposibilidad de incorporación, la empresa realizará un nuevo llamamiento en el día siguiente; si pese a ello la persona trabajadora no responde o comparece sin causa justificada en el día indicado, podrá perder los derechos que pudieran corresponderle en cuanto a la antigüedad en la reincorporación, pasando al final de lista de llamamiento. En el supuesto de que esta situación se reitera en un llamamiento posterior, si la persona trabajadora, transcurridos dos días naturales del segundo llamamiento, no responde o no justifica su imposibilidad de incorporación con causa justificada en el día indicado, este perdería la condición de trabajador de la empresa.

4. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o los convenios colectivos.

5. Durante el período de excedencia forzosa por cuidado de los hijos de la persona trabajadora tendrá derecho a mantener su puesto dentro del grupo profesional y categoría.

6. La persona trabajadora con contrato fijo discontinúo que trabaje cuatro meses a lo largo de un año será considerado su contrato indefinido a tiempo completo.

Contrato de duración determinada para la sustitución de persona trabajadora. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Contratos a tiempo parcial. Los contratos a tiempo parcial, concertados por cuatro o menos horas diarias, serán prestados preferentemente en horario continuado.

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

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

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

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

Artículo 11. Organización del trabajo.

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

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

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

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

Artículo 12. Jornada de trabajo y horario laboral.

La jornada anual será de 1.792 horas de trabajo efectivo. La jornada máxima de trabajo será de cuarenta horas semanales. Las horas trabajadas que superen la jornada máxima anual podrán ser compensadas con horas de descanso retribuido o con

el abono, en el mes de febrero del año siguiente al que se generaron, del importe correspondiente que resulte de multiplicar el número de horas realizadas de más por el valor vigente en cada anualidad por cada hora extraordinaria.

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

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

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

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

Artículo 13. Horas extraordinarias.

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

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

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

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

Artículo 14. Vacaciones.

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

En caso de cese de los trabajadores, si estos hubieran disfrutado de más vacaciones de las que les corresponderían proporcionalmente por el 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.

Las vacaciones se disfrutarán, preferentemente, entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive, salvo acuerdo entre la empresa con el trabajador. La retribución de las vacaciones incluirá todos los conceptos que se contienen en una mensualidad ordinaria.

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

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

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

Asimismo, se interrumpirá el disfrute de las vacaciones en el caso de que el trabajador iniciara durante las mismas un proceso de incapacidad temporal.

En ningún caso las vacaciones podrán comenzar en día festivo, domingo o día de descanso semanal salvo los casos en los que la empresa y el trabajador pactasen las vacaciones en un mes natural completo.

Artículo 15. Clasificación del personal y funciones.

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

Grupo Profesional Empleado de Finca Urbana:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

f) Se responsabilizará siguiendo las instrucciones (que deberán ser dadas por escrito) de las empresas fabricantes o de mantenimiento, de los servicios de calefacción y agua caliente central, salvo que la propiedad los tenga contratados con un tercero, de la centralita telefónica, ascensores y montacargas que existan en la finca, así como de cuantos motores se utilicen para los servicios comunes. Pondrá, con la mayor diligencia, en conocimiento de la empresa o administración de la finca y de las empresas fabricantes o de mantenimiento, las anomalías o averías que observe en el funcionamiento de los diferentes aparatos, adoptando aquellas medidas de clausura o paralización de los mismos indicados por aquellos.

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

h) Deberá trasladar, y recoger, siempre dentro de la jornada ordinaria de trabajo, los cubos o recipientes de recogida de basuras colectivos, en estado de vacíos, hasta el lugar indicado por las ordenanzas municipales, para su posterior recogida por los servicios municipales. Siempre y cuando no lo tengan contratado dicho servicio de recogida con una empresa externa.

h.1. Además de lo anterior, tan solo en los casos en los que exista acuerdo expreso entre empresa y trabajador, éste, recogerá de la puerta de los domicilios u oficinas, las bolsas de residuos restos para trasladarlos a los recipientes colectivos, exclusivamente en bolsas cerradas y homologadas para tal efecto.

Se diferenciarán dos clases de recogida de residuos domésticos puerta a puerta y el correspondiente complemento para cada una de ellas.

A) La recogida de residuos denominados restos.

B) La recogida de residuos reciclables.

Solo los trabajadores nivel A, B, C, D, H y F. Podrán ser encomendados para proceder a la recogida de residuos.

Ambas recogidas A y B se realizarán siempre que exista acuerdo expreso entre empresa y trabajador.

Ambos complementos en las recogidas A y B tendrán naturaleza salarial.

Ambos complementos en las recogidas A y B quedarán consolidados en las retribuciones del trabajador aun cuando la empresa decida de manera sobrevenida que el trabajador deje de hacer de forma efectiva esta tarea y siempre que el trabajador se haya hecho cargo de ella por lo menos un año.

Para la determinación de ambos complementos en las recogidas A y B, se computarán la totalidad de los vecinos, con independencia de que se les recoja o no, con el mínimo establecido en el anexo del convenio, y con independencia de la jornada del trabajador, sea a tiempo completo o a tiempo parcial.

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

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

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

En el especial caso del domingo, al objeto de respetar que el servicio de recogida de residuos se haga efectivo dentro de la jornada ordinaria de trabajo de domingo a viernes, excepto los catorce festivos de cada año natural, y al objeto de que la jornada máxima de trabajo semanal sea un promedio de su jornada semanal, el tiempo que el trabajador invierta en la recogida de residuos, se compensará con una proporcional disminución de la jornada entre el lunes y el viernes.

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

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

k) Cuidará de la limpieza de los viales, zonas diáfanos y espacios comunes de los garajes y trasteros, así como de sus accesorios que formen parte de lo que puede denominarse como elementos comunes.

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

Nivel D (antes empleado de mantenimiento). Es la persona contratada, única y exclusivamente, para efectuar todas o algunas labores generales de mantenimiento de la finca y sus funciones podrán ser las siguientes: trabajos y reparaciones de albañilería, pintura, fontanería, carpintería, cerrajería, electricidad, soldadura, jardinería y mantenimiento de calderas y motores, para lo cual deberá estar debidamente cualificado con la asistencia a cursos específicos teóricos-prácticos que se organizaran, pudiendo disponer incluso de los correspondientes carnes o acreditaciones profesionales. Previo acuerdo podrá realizar la recogida de residuos sólidos domiciliarios, la realizará en los términos establecidos para porteros y conserjes en la letra h.1) del presente artículo.

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

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

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

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

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

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

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

Nivel I. Empleado de control de accesos. Es el trabajador contratado para realizar exclusivamente funciones de control de accesos a inmuebles o instalaciones, comprendiendo el cuidado y custodia de las llaves de las zonas comunes, la apertura y cierre de puertas, la ayuda e información en el acceso de personas o vehículos cumpliendo con la normativa interna de los inmuebles, todas ellas realizadas en las puertas o en el interior de inmuebles, aparcamientos y garajes. Asimismo

podrán realizar las tareas de recepción, comprobación de visitantes y orientación de los mismo, así como la comprobación de documentos o carnés, en cualquier clase de inmuebles, y en cumplimiento de la normativa interna donde presten dichos servicios. También podrán realizar funciones de control en zonas de circulación restringida en el interior de inmuebles, en cumplimiento de la normativa interna de los mismos. El personal que preste estos servicios o funciones en ningún caso podrán ejercer función alguna de las reservadas al personal de seguridad privada, ni portar ni usar armas, ni medios de defensa, ni utilizar distintivos, uniformes o medios que puedan confundirse con los previstos para los vigilantes de seguridad.

Artículo 16. Retribuciones.

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

Las retribuciones estarán constituidas por el salario base, por los complementos salariales y por las percepciones extra salariales. Se adaptarán los conceptos retributivos que figuren en los recibos de salario de los trabajadores a los aquí establecidos. Las retribuciones que se indican en los anexos de este convenio están referidas a la jornada completa. La realización de jornadas a tiempo parcial dará lugar a la reducción de los salarios en igual proporción que la jornada, salvo para aquellos conceptos que se indique que no procede la reducción, que son:

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

Artículo 17. Salario base.

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

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

El salario base de la categoría del nivel A y C residente en la comunidad, incluye el derecho al disfrute de la vivienda de la portería como retribución.

Con el fin de cuantificar, dicha retribución, se fija la cantidad invariable de 130,70 euros mensuales durante las doce mensualidades del año, para 2025. Esta cantidad se revalorizará anualmente en el mismo porcentaje en el que lo hagan el resto de retribuciones.

Artículo 18. Complementos salariales.

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

Asignación de los complementos:

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

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

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

b) Si el horario es coincidente tan sólo en parte de la jornada de dos o más trabajadores 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 percibirá la totalidad del complemento

Los complementos salariales podrán ser:

Complemento por ascensores y salvaescaleras. Se percibirán en función del número de ascensores y salvaescaleras instalados en la finca, menos uno.

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

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

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

Complemento por portales. Se percibirán en función del número de portales de acceso público a la finca o a cualquiera de sus dependencias, menos uno.

Complemento por escaleras. Se percibirá en función del número de escaleras diferenciadas que existan en la finca, menos una.

Complemento por agua caliente sanitaria. Se percibirá por estar el servicio a cargo del empleado con una caldera que, en su caso, podría ser utilizada también para la calefacción.

Complemento por calefacción (equipos de frío y/o calor). Se percibirá por estar el servicio a cargo del empleado con una caldera distinta de la empleada para el agua caliente y únicamente en los meses en que se presten estos servicios.

Complemento por servicio de calefacción (frío y/o calor) y/o agua caliente en sábados y domingos y festivos. Se abonará al empleado a quien encarguen la atención del servicio en tales días; estos servicios, se abonarán también; cuando el horario de trabajo establecido incluya sábados y/o domingos y/o festivos, se abonará este complemento en los días de descanso semanal que los sustituyan. Los importes diarios figuran en las tablas de anexos y serán los mismos para todos los empleados, lo sean o no a jornada completa.

Complemento por centralita telefónica. Se percibirá, caso de existir como tal una centralita telefónica y estar a cargo del empleado.

Complemento por viales, zonas diáfanas, jardines y trasteros. Se percibirá en función de la superficie total conjunta de estas zonas que fueren objeto de limpieza y/o control por parte del empleado.

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

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

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

Forman parte del concepto de «garajes», retribuido con este complemento, cuando sean de uso exclusivo para los mismos: las puertas automáticas de entrada y salida, escaleras, pasillos comunes, rampas de acceso, sistemas antiincendios, ventiladores, alumbrado y accesos peatonales. Si la empresa dotase de medios mecánicos y técnicos suficientes, tales como barredora con aspiración autónoma o fregadora industrial, y de los elementos de protección individual que procedieren (EPIs) a un trabajador encuadrado en los niveles A, B, C y H, éste, si la empresa lo requiriese, podrá hacerse cargo de la limpieza de las plazas de garaje.

Complemento por piscinas. Se percibirán durante los meses en que se utilice este servicio.

Aquellas comunidades que precisen de un mínimo mantenimiento fuera de los meses de servicio, abonarán el importe indicado en las tablas salariales.

Complemento por recogida de residuos: Quedará referido a las condiciones establecidas en el artículo 15, punto 2, apartados h) y h.1), y al anexo de tablas salariales. Se diferenciarán dos clases de recogida de residuos domésticos puerta a puerta y el correspondiente complemento para cada una de ellas.

A) La recogida de residuos denominados restos: en la que se recogen exclusivamente aquellos residuos generados en una vivienda que no están considerados reciclables por parte del Ayuntamiento, para trasladarlos a los recipientes colectivos, exclusivamente en bolsas cerradas y estancas que sean homologadas para tal efecto.

En ningún caso el empleado estará obligado a recoger aquellas bolsas en la que estén mezcladas ambos residuos (restos y reciclables).

B) La recogida de residuos reciclables, en la que el trabajador recogerá aquellos residuos generados en la vivienda que están considerados reciclables por el Ayuntamiento. El trabajador recogerá y trasladará los residuos separados por categorías en bolsas estancas, a los recipientes colectivos o a los contenedores que cada ayuntamiento disponga a tal efecto. La comunidad organizara como realizar la recogida sin detrimento de otras funciones del trabajador y siempre realizado en horas de trabajo. La comunidad de propietarios instará a los vecinos a depositar los residuos en bolsas identificadas para evitar la clasificación de los residuos por el trabajador, algo que en ningún caso quedará obligado a hacer.

Ropa de trabajo. Deberá abonarse a todos los empleados salvo que la empresa les proporcione directamente la ropa y calzado de trabajo necesario (dos juegos al año como mínimo). La empresa que requiera la uniformidad obligatoria del trabajador de la finca, con independencia del nivel profesional en el que esté encuadrado, deberá hacerse cargo del coste del mismo.

Plus por llamadas telefónicas.

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

Complemento por ausencia de otras retribuciones (COR).

Se abonará a aquéllos trabajadores que, encuadrados en los niveles A, B y C, carezcan de alguno de los siguientes complementos salariales, complemento por ascensores, complemento por motores, complemento por portales o complemento por escaleras o que, aun percibiéndolos, la suma de los mismos sea inferior al complemento COR, en cuyo caso percibirán la cantidad que se corresponde con este último, excluyendo en este caso los anteriores.

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

Artículo 19. Antigüedad consolidada.

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

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

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

Artículo 20. Nocturnidad.

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

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

Salario base anual

1792 horas

Artículo 21. Gratificaciones extraordinarias.

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

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

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

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

Artículo 22. Plus de transporte.

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

Artículo 22.A) Plus salarial. De consumo y electricidad y agua.

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

Artículo 23. Incapacidad temporal.

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

Artículo 24. Seguro colectivo de accidentes, defensa jurídica del trabajador y seguro de responsabilidad civil.

La propiedad o comunidades de propietarios en cuanto empleadores deberán suscribir una póliza de seguro por cada trabajador que cubra las contingencias de incapacidad permanente total, incapacidad permanente total cualificada, incapacidad permanente absoluta gran invalidez y fallecimiento por accidente de trabajo o a consecuencia del mismo.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo estas indemnizaciones quedarán fijadas en la cantidad de 24.000 euros en los casos de incapacidad permanente total, incapacidad permanente total cualificada, incapacidad permanente absoluta y gran invalidez, y en 30.000 euros en el caso de fallecimiento del trabajador en accidente de trabajo o a consecuencia del mismo.

Todas las comunidades de propietarios que empleen trabajadores devienen obligadas a contratar un seguro de responsabilidad civil que cubra económicamente las posibles situaciones en las que pueda incurrir el trabajador en el ejercicio de las funciones que le son propias.

Artículo 25. Faltas y sanciones.

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves. Prescribirán a los 10, 20 y 60 días respectivamente, desde la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Previamente a la interposición de cualquier sanción se dará audiencia al trabajador ante el órgano rector o Junta Directiva de la Propiedad, al objeto de exponer éste sus alegaciones, debiendo ser citado con 48 horas de antelación y pudiendo asistir a la misma con el asesor que tenga por conveniente. Solo en los casos de expedientes sancionadores en los que se proponga al trabajador la imposición de una falta grave o muy grave. La comunidad de propietarios deberá informar a los conductores, por los medios que estime oportunos.

Son faltas leves:

- a) La falta de puntualidad en dos días en el plazo de un mes.
- b) La falta de asistencia al trabajo, sin justificar, de un día en el plazo de un mes.
- c) La utilización negligente de los útiles de limpieza y herramientas, cuando ello suponga quebranto leve para la comunidad.

d) Las actuaciones que supongan una perturbación ligera en los servicios a su cargo.

Son faltas graves:

a) La falta de aseo personal.

b) La falta de limpieza en las dependencias a su cargo.

c) La indisciplina o negligencia inexcusable en el trabajo.

d) La falta de respeto a las personas que visiten o habiten en la finca o que sin vivir en la misma formen parte de la comunidad por su calidad de propietarios.

e) La falta de respeto a cualquier persona que esté integrada en la comunidad de propietarios.

f) La falta de puntualidad en cinco días en el plazo de un mes.

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

h) La reiteración de faltas leves.

Son faltas muy graves:

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

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

c) La reiteración de faltas graves.

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

Las sanciones que proceden imponer serán:

Por faltas leves: amonestación verbal o escrita.

Por faltas graves: suspensión de empleo de 7 a 15 días.

Por faltas muy graves: suspensión de empleo de 30 a 60 días o despido.

Artículo 26. Contrato de relevo.

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

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

Artículo 27. Derechos sindicales.

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

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

Artículo 28. Aplicaciones de la legislación general.

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

Artículo 29. Seguridad y salud en el trabajo.

Además de la observancia debida de las normas relativas a la seguridad y la salud en el trabajo, las empresas vienen obligadas a instalar y mantener un botiquín de primeros auxilios en cada centro de trabajo.

Artículo 30. Cláusula de inaplicación o descuelgue.

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

Se presentará a la comisión paritaria la información y documentación necesaria, siendo al menos la materia: de inaplicación salarial (artículo 82.3 ET), o la modificación sustancial de las condiciones establecidas en el presente convenio (artículo 41.6, en relación con el 82.3 del ET), el período de inaplicación, los trabajadores afectados, así como el acta de desacuerdo y las actas del período de consultas, la documentación relativa a la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

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

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

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

Artículo 31. Comisión paritaria y adhesión al ASECLA.

Se establece una comisión paritaria para el seguimiento e interpretación de las discrepancias que puedan surgir en la aplicación del convenio. Estará compuesta por las representaciones de las organizaciones firmantes del convenio, en número de cuatro personas por parte de los trabajadores y de otras cuatro por la parte empresarial.

Las partes firmantes del presente convenio, acuerdan adherirse al acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Aragón.

Con esta adhesión las partes manifiestan su voluntad de solucionar los conflictos laborales que afecten a trabajadores y empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este Acuerdo a través del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), sin necesidad de manifestarla expresa e individualmente, según lo establecido en el ASECLA y en su Reglamento de aplicación.

Las consultas deberán dirigirse a todas las organizaciones firmantes del convenio colectivo, enviando escrito a la atención de la «Comisión paritaria del Convenio Colectivo de Fincas Urbanas de la provincia de Zaragoza» en el que deberá quedar bien definida la consulta, incluyendo información suficiente para que los miembros de la comisión paritaria puedan evacuar la respuesta con la debida propiedad. Una vez recibida la consulta, los miembros de la comisión paritaria se reunirán en el plazo de quince días hábiles a partir de la fecha de recepción, debiendo emitir informe en otro plazo de quince días.

Los domicilios de la comisión paritaria del presente texto convencional son:

- Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores en Aragón. C/ Costa 1, 4.ª planta. 50001 Zaragoza.

- CCOO del Hábitat de Aragón. Paseo Constitución, número 12, 4.ª planta. 50008 Zaragoza.

- AEFU Asociación Sindical de Empleados de Fincas Urbanas. Paseo Independencia, núm. 24-26, planta 2.^a, oficina 10, 50004 Zaragoza.

- COPROFI Asociación Provincial Empresarial de Propietarios y de Comunidades de Propietarios de Fincas Urbanas de Zaragoza. Calle Sagrada Familia 1, casa 3. 50012 Zaragoza.

Artículo 32. Permisos Retribuidos.

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

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

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

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

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

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

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

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

g) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concorra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de Trabajo a Distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

g) [sic] Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1 d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para

el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

5. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

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

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

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

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

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla veintiséis años si antes de alcanzar veintitrés años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

7. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social.

8. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género, de violencia sexual o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

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

9. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Grados titular/cónyuge:

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

Artículo 33. Principio de no discriminación e igualdad de trato.

Las partes firmantes de este convenio se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, creencias, cultura, discapacidad o enfermedad y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

La representación sindical tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción

de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

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

Artículo 34. Acoso moral y sexual.

Se entiende por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de modo sistemático o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, a la que se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. El acoso sexual en el trabajo es toda conducta verbal o física, de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por la persona trabajadora que sabe o debe saber que es ofensiva y no deseada para la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante.

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

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

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

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

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

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

Las comunidades de propietarios estarán obligadas a facilitar el protocolo contra el acoso laboral contemplado en el anexo del convenio.

Artículo 35. Compromiso contra la violencia de género.

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

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

1. Suspensión del contrato de trabajo y derecho a percibir la prestación de desempleo.
2. Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por las situaciones físicas o psicológicas derivadas de la violencia de género se consideran justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible.

3. La persona trabajadora víctima de violencia de género podrá reordenar su tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación de un horario flexible, de la elección de turno o de cualquier otra forma de ordenación del tiempo de trabajo que se utilice en la empresa.

ANEXO I

Tablas salariales 2025

(2,8% sobre tablas salariales 2024)

Tabla de salarios base por categorías		
Nivel A y B (Portero o conserje)		
Hasta 40 viviendas, oficinas, o parcelas. (Sin contar locales comerciales)	1.187,84 euros	mes
Y de 41 en adelante. (Sin contar locales comerciales).	1.265,30 euros	mes
Nivel C (Portero o conserje-mantenedor-reparador)	1.529,11 euros	mes
Nivel D (Empleado de mantenimiento)	1.418,70 euros	mes
Nivel E (Encargado de garaje).	1.265,30 euros	mes
Nivel F (Jardinero).	1.265,30 euros	mes
Nivel G (Socorrista).	1.265,30 euros	mes
Nivel H (Empleado de limpieza).	1.265,30 euros	mes
Nivel I (Empleado de control de accesos)	1.265,30 euros	mes
Tabla de complementos salariales		
Por realización pequeñas reparaciones	50,96 euros	mes
Por cada ascensor (excluido el primero)	41,28 euros	mes
Por cada motor (excluido el primero)	41,28 euros	mes
Por cada portal (excluido el primero)	12,93 euros	mes
Por cada escalera (excluido la primera)	38,72 euros	mes
Complemento por ausencia de otras retribuciones (COR)	119,31 euros	mes
Por calefacción/frío los meses que funcione		
Por agua caliente sanitaria.	129,06 euros	mes
Con Caldera independiente de la del agua Caliente	129,06 euros	mes
Por centralita telefónica hasta 40 ex.	64,29 euros	mes
Por cada 20 extensiones más	32,16 euros	mes
Por viales, zonas y jardines.		
Hasta 300 metros cuadrados	51,62 euros	mes
De 301 a 1000 m2	129,11 euros	mes
Más de 1000 m2	180,70 euros	mes
Por piscinas (los meses que se preste el servicio)		
Por cada una independiente adultos	116,16 euros	mes
Por cada una independiente infantil	58,66 euros	mes
Sábados domingos y festivos excepto socorristas profesionales	25,80 euros	día
Por piscinas (por mantenimiento piscinas fuera de servicio)		
Por cada una independiente adultos	30,00 euros	mes
Por cada una independiente infantil	15,00 euros	mes
Por cada plaza garaje hasta 100 plazas	1,89 euros	mes
Por cada plaza garaje a partir de 101	1,26 euros	mes
Antigüedad		
Valor mínimo de la antigüedad consolidada	15,22 euros	mes
Horas extras		
Valor de las horas extra	15,22 euros	

ANEXO II
Complementos

Pluses por atención calefacción/frío y/o agua caliente.		
En sábados, domingos y festivos, calderas de gasoil o gas		
Por cada día sábado, domingos o festivos con caldera de gasoil o gas	25,79 euros	
Calderas de carbón (en todo caso se cobrará el complemento por la atención de cada una de ellas)		
Por cada sábado caldera de carbón.	25,79 euros	
Por cada domingo o festivo caldera de carbón.	38,72 euros	
Plus electricidad y agua	32,28 euros	mes
Plus por recogida de residuos orgánicos.		
Mínimo por vecino y mes	2,92 euros	
Plus por recogida selectiva de residuos no orgánicos		
Mínimo por vecino y mes	2,92 euros	
Valoración de la vivienda de portería	130,70 euros	mes
Pluses extrasalariales		
Plus por ropa de trabajo	23,05 euros	mes
Plus por llamadas telefónicas	13,41 euros	mes
Plus por transporte (excepto porteros)	53,74 euros	mes

ANEXO

Protocolo contra el acoso moral y sexual

1. Declaración de principios.

La Comunidad de Propietarios _____ de Zaragoza asume que las actitudes de acoso suponen un atentado a la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, por lo que no permitirá ni tolerará ningún tipo de acoso en el trabajo. El hostigamiento y el acoso impiden la igualdad y minan la reputación de los trabajadores. Las consecuencias de tales acciones pueden ser extremadamente graves, afectando negativamente la salud, la confianza, la moral y el rendimiento del trabajador, además de provocar graves perjuicios al buen nombre de la Comunidad de Propietarios de _____ de Zaragoza.

Todos los trabajadores tienen derecho a trabajar en un entorno que respete su dignidad personal sin conductas censurables. La Comunidad de Propietarios XXXXXX de Zaragoza no tolerará, bajo ninguna circunstancia, ningún caso de hostigamiento u acoso, constituyendo estos una infracción disciplinaria que seguirá el procedimiento disciplinario establecido por la Empresa. En consecuencia, la Comunidad de Propietarios _____ de Zaragoza espera que todos los trabajadores respeten esta política y será responsabilidad de directivos y supervisores implementarla.

Esta política es aplicable por igual a empleados, (trabajen o no en los locales de la Empresa). En consecuencia, la palabra empleado en esta política incluirá a todas las personas anteriormente mencionadas.

La Comunidad de Propietarios _____ de Zaragoza declara:

Que toda la plantilla tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto.

Que está expresamente en contra y no permitirá situaciones de acoso en el trabajo, con independencia de quien sea la víctima o la persona acosadora en la situación denunciada.

Que cualquier miembro de la plantilla tiene derecho a presentar denuncias si, a pesar de todo, el hecho prohibido se produce.

2. Definición de acoso moral.

El acoso moral se define como la situación en la que un empleado o grupo de empleados ejercen una violencia psicológica extrema, abusiva e injusta de forma sistemática y recurrente, durante un tiempo prolongado, sobre otro empleado o empleados, en el lugar de trabajo, con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, minar su autoestima, perturbar el ejercicio de sus labores, desagradar deliberadamente las condiciones de trabajo del agredido/s, y lograr que finalmente esa persona o personas abandonen su puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo a su dignidad.

El hostigamiento es una conducta indeseada basada en el género, la orientación sexual, la raza, etnia u origen nacional, religión o creencia o discapacidad cuyo objetivo o efecto es violar la dignidad de esa persona o crear un ambiente intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo entorno a dicha persona. Un único incidente podrá ser considerado hostigamiento en caso de considerarse suficientemente grave. El acoso se caracteriza por ser un comportamiento ofensivo, intimidatorio, malévolo o insultante, o un abuso o mal uso de poder mediante formas cuyo objetivo sea minar, humillar, denigrar o injuriar a una persona. Tanto si se trata de una conducta hostigadora o de acoso, dicha conducta será tratada desde la perspectiva de la persona denunciante.

Enumeramos a continuación varios ejemplos de hostigamiento o acoso:

-Difundir rumores malévolos sobre alguien o insultarlo (especialmente por causa de su sexo, raza, etnia u origen nacional, discapacidad, religión o creencia u orientación sexual);

-Exclusión o victimización;

-Supervisión despótica u otro abuso de rango o poder;

-Insinuaciones sexuales inoportunas, incluyendo tocamientos, acercarse demasiado a la otra persona o enseñarle material ofensivo;

-Emitir amenazas o hacer comentarios sobre la seguridad del puesto laboral sin fundamentación;

- Minar deliberadamente a un trabajador competente criticándolo constantemente y sobrecargándolo de trabajo;
- Hacer declaraciones, comentarios o chistes sobre temas sexuales, religiosos o de creencia, raza, etnia u orígenes nacionales, o sobre discapacitados;
- Enseñar material injurioso de tema sexual o racial;
- Rechazar cooperar con un ajuste razonable realizado por la Compañía en beneficio de empleados discapacitados;
- Impedir el progreso de ciertas personas bloqueando intencionadamente sus oportunidades de ascenso o formación;
- Enviar por correo electrónico material pornográfico, indecente, ofensivo, obsceno o amenazante.

3. Tipos de acoso moral.

Descendente (cargo superior hacia inferior); Horizontal (mismo nivel jerárquico); Ascendente (cargo inferior hacia superior).

4. Definición de acoso sexual.

El acoso sexual es la conducta de naturaleza sexual, u otros comportamientos basados en el sexo, que afectan a la dignidad de cualquier ser humano en el trabajo, y que se exteriorizan por medio de un comportamiento físico o verbal manifestado en actos, gestos o palabras, cuyo sujeto activo debe saber que dicha conducta es socialmente reprochable y sabe, por manifestaciones del sujeto pasivo, que dicha conducta es indeseada por la víctima.

El acoso sexual se define (artículo 7.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres) como cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (artículo 7.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

Todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o maternidad también constituye discriminación directa por razón de sexo (artículo 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

4.1 Tipologías de acoso sexual Conductas verbales:

- Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la apariencia física o condición sexual de la trabajadora o el trabajador.
- Comentarios sexuales obscenos.
- Preguntas, descripciones o comentarios sobre fantasías, preferencias y habilidades/capacidades sexuales.
- Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas.
- Difusión de rumores sobre la vida sexual de las personas.
- Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de contenido sexual y carácter ofensivo.
- Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.
- Invitaciones o presiones para concertar citas o encuentros sexuales.
- Invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, a la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del puesto de trabajo.
- Invitaciones persistentes para participar en actividades sociales o lúdicas, aunque la persona objeto de las mismas haya dejado claro que resultan no deseadas e inoportunas.

Conductas no verbales

- Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito o sugestivo.
- Gestos obscenos, silbidos, gestos o miradas impúdicas.
- Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual. Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona trabajadora por su condición sexual.

Conductas de carácter físico:

-Contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, masajes no deseados, etc.) o acercamiento físico excesivo o innecesario.

-Arrinconar o buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria.

-Tocar intencionadamente o «accidentalmente» los órganos sexuales.

4.2 Tipología por razón de sexo

-Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.

-Bromas y comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.

-Uso de formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.

-Utilización de humor sexista.

-Ridiculizar y despreciar las capacidades, habilidades y potencial intelectual de las mujeres.

-Realizar las conductas anteriores con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.

-Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo o de su inclinación sexual.

-Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.

-Trato desfavorable por razón de embarazo o maternidad.

-Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas limitativas sobre el acceso de la persona al empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

5. Utilización de redes sociales.

La utilización de redes sociales o Whatsapp, aun fuera de la jornada laboral como mecanismo de acoso moral, sexual o por razón de sexo, determinara la misma consideración de incumplimiento laboral a los efectos de las medidas disciplinarias que se puedan adoptar tras el procedimiento establecido al efecto en este protocolo, siempre que se determine la directa vinculación con el quehacer laboral de los trabajadores.

6. Medidas preventivas de acoso moral, sexual o por razón de sexo.

6.1 Prevenir el hostigamiento y acoso

La Comunidad de _____ Zaragoza considerará seriamente cualquier queja presentada por hostigamiento o acoso. Si usted considera que ha sido o está siendo hostigado/a o acosado/a, no sufra en silencio. Cualquier persona que, de buena fe, presente una queja por hostigamiento o acoso no podrá ser penalizada por ello. Todo aquel empleado que desee tratar confidencialmente quejas de hostigamiento deberá ponerse en contacto con el Administrador y/o Presidente de la Comunidad, si no es posible con él, se dirigirán al Representante legal de los trabajadores y si este tampoco fuese posible a Inspección del trabajo.

Por todo ello la comunidad de _____ de Zaragoza se compromete:

-Informar a toda la plantilla sobre el contenido del presente protocolo y sensibilizar en los valores de respeto a la dignidad sobre los que se inspira.

-Integrar en la gestión de recursos humanos las actuaciones para la prevención y resolución de situaciones de acoso y discriminación ilícita en el trabajo, poniendo los medios a su alcance para evitar que se produzcan.

-Investigar con total confidencialidad las situaciones de acoso y/o discriminación ilícita que se produzcan y tramitar con la debida consideración, confidencialidad y celeridad las denuncias que se presenten.

-Establecer cauces para que todas las personas que puedan sufrir acoso y/o discriminación ilícita en el trabajo denuncien dicho comportamiento, disponiendo de los procedimientos adecuados para, si se produce, tratar el problema y adoptar

las medidas necesarias para impedir que se repita, garantizando el derecho a invocar la efectiva aplicación de dichos procedimientos.

-Proteger con especial diligencia a las personas de posibles represalias por haber presentado la denuncia de acoso o testificar.

-Proporcionar la ayuda que se considere necesaria a la víctima.

-Adoptar medidas disciplinarias contra las personas acosadoras, las que ejerzan esas prácticas, y contra quienes presenten denuncias falsas.

En cualquier caso, usted deberá:

Primer paso: llevar un registro de los incidentes.

Éste es un punto muy importante. Anote la fecha, la hora y el tipo de incidentes, así como el nombre de toda persona que haya sido testigo de un incidente.

Segundo paso: manifieste claramente al hostigador u acosador que usted no está de acuerdo con su comportamiento.

Deberá pedir al hostigador u acosador que deje de hacer lo que está haciendo. En caso de sentirse demasiado intimidado para enfrentarse por sí solo al hostigador u acosador, puede solicitar ayuda al departamento de Recursos Humanos, a un compañero en que confíe o a otra persona de su confianza, o bien a un superior en rango. Aunque no se sienta capaz de enfrentarse con el hostigador u acosador, quizá sí se siente con ánimos para escribirle, en cuyo caso escriba una carta o una nota exponiendo qué es lo que le perturba del comportamiento de dicha persona y pídale que deje de comportarse así. Guarde una copia de dicha carta o nota.

Tercer paso: presentar una queja formal.

En caso de que los métodos informales no surtan efecto, o en caso de un hostigamiento o acoso grave, deberá informar de la identidad del hostigador al Administrador y/o Presidente de la comunidad, de manera personal, por correo electrónico _____ o/ y al teléfono del administrador/a _____.

Deberá hacer esto en cuanto tenga la oportunidad. Quizá no sea usted la única persona hostigada u acosada. Si la Comunidad no es consciente de lo que está sucediendo, difícilmente podrá tratar el problema.

La queja deberá presentarse por escrito o grabada en una cinta, o de cualquier otra forma acordada con la Comunidad en caso de empleados discapacitados. Dicha queja deberá contener, en la medida de lo posible, detalles sobre la fecha, la hora y el tipo de incidente de hostigamiento o acoso, el nombre o nombres de los testigos del incidente y de cualquier acción que usted haya podido tomar a objetos de frenar el hostigamiento o acoso.

Tan pronto como un empleado informe de un incidente de hostigamiento o acoso, y siempre que sea posible, se tomarán las medidas necesarias para separarle del presunto hostigador o acosador, ya sea mediante traslado temporal del presunto hostigador o acosador a otro departamento, o mediante suspensión de empleo, pero no de sueldo hasta que la queja se haya resuelto.

La queja presentada se tratará con rapidez, confidencialidad y con la debida atención. La investigación de dicha queja será conducida con objetividad e independencia por una persona con la autoridad suficiente para poder tratar el asunto de manera eficaz.

Siempre que sea posible, la Comunidad de Propietarios de _____ de Zaragoza tendrá la voluntad de completar la investigación en el plazo de catorce días laborables posteriores a la fecha en que se ha presentado la queja. Todas aquellas personas que sean entrevistadas al efecto podrán ir acompañadas de un asesor. Se recalcará la importancia de la confidencialidad a todas aquellas personas entrevistadas, exigiéndoles que no traten el asunto con nadie.

El incumplimiento de confidencialidad podrá dar lugar a una acción disciplinaria. Se tomarán notas de todos los pasos de la investigación y se solicitará a aquellas personas entrevistadas que confirmen su contenido. No se requerirá a las partes que repitan detalles embarazosos o penosos más de lo necesario.

Usted y su presunto hostigador o acosador serán convocados a una audiencia formal. Se facilitarán por adelantado copias de las declaraciones de testigos. Tanto usted como su presunto hostigador o acosador podrá presentarse a la audiencia acompañados de un compañero de su elección o de otra persona de su confianza. La decisión de dicha audiencia les será comunicada por escrito, tanto a usted como a su presunto hostigador o acosador.

Cuarto paso: recurrir la decisión.

Si no se siente satisfecho con la forma en que se ha tratado su queja, podrá solicitar que ésta sea reconsiderada. En este caso, le rogamos que se ponga en contacto con Inspección del trabajo, en el plazo de los cinco días laborables siguientes a la fecha de recepción de la decisión de la primera audiencia. Se convocará seguidamente una nueva audiencia de recurso. La decisión de dicha audiencia de recurso le será comunicada por escrito, tanto a usted como a su presunto hostigador o acosador, y será definitiva.

Sanción por hostigamiento o acoso.

En caso de confirmarse una queja por hostigamiento o acoso, el hostigador o acosador será sometido al procedimiento disciplinario. El acoso o el hostigamiento son normalmente considerados una falta grave de forma que, tras conclusión de la investigación y del procedimiento disciplinario, el acosador u hostigador podrá ser inmediatamente despedido. En caso de considerarse adecuada una sanción inferior, se seguirán los pasos necesarios para garantizar que usted no sea victimizado ni sufra ningún otro perjuicio.

Las medidas para ello podrán implicar el traslado del hostigador u acosador a otro departamento o la reorganización de las prácticas laborales con el fin de minimizar el contacto entre usted y el acosador u hostigador. El hostigador o acosador podrá recurrir la acción disciplinaria decidida en relación al acoso u hostigamiento de conformidad con el procedimiento de recurso contenido en el procedimiento disciplinario. El hostigamiento por razón de sexo, orientación sexual, raza, etnia u origen nacional, religión o creencia, o discapacidad se considerará una discriminación ilícita, y podrá constituir asimismo un delito penal. Toda persona será responsable de cualquier acto ilícito que haya podido cometer en su lugar de trabajo.

Todo empleado que presente una queja por hostigamiento o acoso con mala fe estará sujeto a acciones disciplinarias, pudiendo desembocar en el despido del trabajador.

7. Igualdad de oportunidades.

La Comunidad de Propietarios _____ de Zaragoza es una entidad a favor de la igualdad de oportunidades, por lo que no permitirá ningún tipo de discriminación ilícita contra nadie sobre la base de su:

- Color
- Nacionalidad
- Raza, origen étnico o nacional
- Sexo
- Orientación sexual
- Estado civil
- Discapacidad
- Religión o creencia

El término discriminación ilícita incluye:

-Tratar a alguien de manera menos favorable de lo que otros son tratados o serían tratados en circunstancias iguales o similares.

-Aplicar una exigencia o condición tal que un grupo especial de personas consideren difícil de cumplir y no esté justificada; o No tomar disposiciones razonables para un empleado discapacitado.

La Comunidad de Propietarios de _____ de Zaragoza. No permitirá ninguna discriminación ilícita contra ningún candidato a un puesto de trabajo, empleado ni ningún otro tipo de trabajador. La discriminación no será en ningún caso ilícita en caso de que la diferencia en el trato se justifique por una calificación ocupacional real, o siempre que el trato a una persona discapacitada pueda ser justificado por la Comunidad de Propietarios de _____ de Zaragoza.

La Comunidad de Propietarios de _____ de Zaragoza seguirá todos los pasos razonables para garantizar una igualdad de oportunidades en la contratación, la formación, el desarrollo, las condiciones laborales y la promoción laboral. La Comunidad de Propietarios de _____ de Zaragoza seguirá asimismo todos los pasos razonables para garantizar que los candidatos a un puesto de trabajo y los empleados discapacitados

no partan de una desventaja substancial en comparación con otros candidatos y empleados por ninguna característica física de los locales ocupados por la Comunidad de Propietarios de _____ de Zaragoza, ni por ninguna disposición en relación a la contratación, formación, desarrollo, condiciones laborales y promoción o cualquier otra ventaja (salvo ciertos beneficios del plan de pensiones o de prestación por enfermedad).

La Comunidad respalda totalmente esta política. Todos deberán cumplir sus términos y deberán solicitar información adicional en caso de tener cualquier duda respecto a su aplicación. Todas aquellas cuestiones que quieran plantearse en relación a esta política o solicitud de información deberán dirigirse al administrador o presidente de la Comunidad.

Cualquiera que desee presentar una reclamación en relación a un caso que contradiga esta política de igualdad de oportunidades deberá presentarla siguiendo el procedimiento de reclamaciones de la Comunidad de Propietarios de _____ de Zaragoza. Cualquier empleado que quiera presentar una reclamación en relación a un caso de acoso u hostigamiento deberá hacerlo de conformidad con la política de hostigamiento y acoso de la Comunidad de Propietarios de _____ de Zaragoza.

La Comunidad de Propietarios de _____ de Zaragoza tomará las acciones disciplinarias necesarias de conformidad con el procedimiento disciplinario de la Comunidad de Propietarios de _____ de Zaragoza contra cualquier persona que cometa un acto de discriminación ilícita o que incumpla esta política, en la forma que sea. Tanto la discriminación como otros incumplimientos graves de esta política serán considerados, sujetos a la consideración de otras circunstancias, como faltas graves de manera que, tras conclusión de la investigación y del procedimiento disciplinario oportuno, cualquier empleado podrá ser despedido de manera inmediata.

8. Disposición final.

El contenido del Protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor a partir de su comunicación a la plantilla a través de los medios existentes en la Comunidad de Propietarios de _____ de Zaragoza, manteniéndose vigente en tanto que la normativa legal o convencional no obligue a su adecuación o que la experiencia indique su necesario ajuste.

Zaragoza, de de dos mil veinticinco