



RESUM

VIII CONVENI COL·LECTIU DE FINQUES URBANES DE CATALUNYA 2020



VIII CONVENI COL·LECTIU PER A EMPLEATS DE FINQUES URBANES DE CATALUNYA, 2020

És d'aplicació a la totalitat d'empleats de Finques Urbanes de Catalunya (Barcelona, Girona, Lleida i Tarragona).

S'entén per Empleats de Finques Urbanes, porters i conserges, que sota la dependència directa dels propietaris de les finques urbanes o dels representants legals d'aquests, tenen encomanada la vigilància, cura, conservació i neteja de les finques i dels serveis comunals allí instal·lats.

Aquest conveni entrarà en vigor el dia 1 de Gener del 2020 i finalitzarà el 31 de Desembre del 2020.

S'estableix un increment per a l'any **2020 del 1,95%** amb efectes d'1/01/20. **El salari base** de Conveni per a porters i per a conserges de dedicació plena **serà per l'any 2020 el de 716,59 €** mensuals. Aquest salari es reduirà per als porters i per als conserges de no plena dedicació en proporció a la jornada que realitzin.

ÍNDEX

INCREMENTS SALARI BASE	3
TAULES SALARIALS 2020.....	3
Article 7. Calendari Laboral.....	4
Article 12. Gratificacions Extraordinàries	4
Article 20. Jornada de Treball	4
Article 21. Hores Extraordinàries	4
Article 22. Organització pràctica de la feina.....	4
Article 24. Vacances	4
Article 26. Baixa per I.T.	5
Article 28.bis. Suspensió de contracte per naixement o cura de menor, reduccions de jornada, acumulació de lactància	5
Article 38. Permisos	6
Graus de Consanguinitat	6

TAULES SALARIALS 2020

		ANY 2018	ANY 2019
	SALARI BASE CONVENI	682,99 €	702,89 €
1º	PLUS DE TRANSPORT	63,00 €	64,00 €
2º	PLUS ROBA	21,00 €	21,00 €
3º	PLUS D'AIGUA	40,00 €	41,00 €
3º	PLUS DE LLUM	40,00 €	41,00 €

1º És un plus per a conserges i d'onze mensualitats.

2º És un plus per a tots, que hi ha que cobrar quan l'empresa no proporciona roba.

3º És un plus per als porters que paguin el llum o l'aigua de la porteria.

INCREMENTS SALARI BASE

Complement per vivendes		
de 1 a 10 vivendes el		11%
de 11 a 20 vivendes el		21%
de 21 a 40 vivendes el		25%
de 41 a 60 vivendes el		28%
de 61 a 70 vivendes el		30%
de 71 a 80 vivendes el		32%
de 81 a 90 vivendes el		33%
de 91 a 100 vivendes el		34%
de 101 a 110 vivendes el		35%
de 111 a 120 vivendes el		36%
de 121 en endavant el		37%
Complement per calefacció central		15%
Complement per aigua calenta central		15%
Quan l'aigua calenta depengui de la calefacció central		5%
Complement per centraleta telefònica fins a 40 extensions		10%
Per cada 20 extensions més		5% més
Complement d'ascensors:		
Pel primer ascensor, muntacàrregues o qualsevol altre motor		10%
Per cadascun dels següents		5% més
Complement d'escales:		
Per cadascuna de les que existeixin en servei a banda de la primera, amb l'excepció de l'anomenada		
escala d'incendis		11%
Complement escales d'incendis:		
Per cadascuna de l'escales d'incendis existents a la finca		5%
Complement per manipular el purificador d'aigua de l'edifici		10%
Complement pel purificador d'aigua exclusiu de la piscina		Quantitat pactada
Complement per antiguitat:		
Per cadascun dels quinquenis complerts		6%
El 6% és la suma del salari base de conveni més els complements del salari base. Antiguitat màxima 7 quinquenis.		
Complements per treballs especials com la cura i neteja dels jardins, garatge particular, baixar escombreries dels pisos		Quantitat pactada
Plus de nocturnitat		25% sobre sou base

Article 7. Calendari Laboral.

Cada any es confeccionarà el Calendari Laboral d'acord amb la normativa vigent.

El calendari laboral haurà de ser comunicat pel propietari, president de la comunitat, cooperativa o per l'administrador de la finca, a la totalitat de copropietaris, i/o arrendataris, ja sigui durant la primera reunió de l'any o a través del medi que de forma habitual utilitzin en les seves comunicacions.

Es detallarà, a banda del contingut que li és propi, el període de vacances.

Qualsevol modificació en el Calendari Laboral s'ha de fer de comú acord de les parts.

Article 12. Gratificacions Extraordinàries.

S' estableixen dues gratificacions extraordinàries a l'any, equivalents cadascuna a 30 dies de salari.

S'abonaran en els dies laborables immediatament anteriors al 15 de Juny (Estiu) i al 15 de Desembre (Nadal).

El període de meritació de les gratificacions extraordinàries se calcularà de la següent manera:

- Paga de Juny → Del dia 1 de Juliol al 30 de Juny.

- Paga de Desembre → De l'1 de Gener al 31 de Desembre.

Article 20. Jornada de Treball.

La durada de la jornada per a porters i conserges amb dedicació plena serà de 40 hores setmanals de treball efectiu en còmput anual, respectant el contingut de l'article 34 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, RDL 2/2015, de 23 d'octubre.

Serà temps de servei, per als porters amb dedicació plena, el comprès entre les hores assenyalades a l'article 3 del Reial Decret 156/1995 de 21 de desembre, per a l'obertura i

per al tancament de portals, sempre que això permeti un descans nocturn de 10 hores.

Per als porters sense dedicació plena, regirà el mateix temps de servei, però disposaran dins d'aquest temps, de les hores necessàries per a la realització de la feina que tingui autoritzada. La propietat podrà exigir un temps mínim de presència de tres hores diàries per realitzar les funcions previstes en aquest Conveni.

Els porters i els conserges faran vuit hores de treball efectiu al dia, que podran ampliar-se a deu, i les que excedeixen de vuit es pagaran a prorrata.

Article 21. Hores Extraordinàries.

Les hores de treball que es facin superant la jornada descrita a l'article anterior, tindran el caràcter de hores extraordinàries, per la qual cosa es retribuïran d'acord amb el que es disposa a l'article 35 del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors, RDL 2/2015, de 23 d'octubre.

Article 22. Organització pràctica de la feina.

L'organització pràctica de la feina inclou la facultat de la Propietat d'establir l'horari de cadascuna de les funcions de l'empleat:

A. Neteja.

B. Conservació.

C. Vigilància.

D. Període de gaudi de les vacances.

E. Festius i horaris que de comú acord pactin les parts.

Article 24. Vacances.

El període de vacances anual serà de 30 dies naturals, que s'establirà de mutu acord entre les parts, atenen les necessitats de la Comunitat de Propietaris o de la Propietat de la Finca, fixant-se amb un mínim de dos mesos d'antelació al seu gaudiment.

Les vacances es començaran en dia feiner.

Article 26. Baixa per I.T.

- Baixa per I.T. derivada d'accident de treball: la propietat complementarà les prestacions de la Seguretat Social fins arribar al 100% de les percepcions salarials.

Aquest concepte s'abonarà des del primer dia de la baixa fins un màxim de tres mesos.

- Baixa per I.T. per malaltia comuna o maternitat, rebran el mateix complement, sempre i quan requereixin hospitalització i/o intervenció quirúrgica, i hauran de rebre aquest complement durant el temps que es prolongui aquesta situació d'hospitalització, amb el límit de tres mesos expressat en el paràgraf anterior.

- En els casos en què es produeixi la baixa de l'empleat per I.T. derivada de malaltia, en la primera baixa anual percebrà el 50% del salari corresponent als tres primers dies de baixa.

- El porter que gaudeixi del plus d'aigua, llum i roba de treball, els cobrarà íntegrament tots els mesos de l'any i, en el supòsit de baixa per I.T., la propietat li deduirà de l'import dels mateixos el que ha percebut durant la prestació d' I.T. , amb l'objecte d'evitar duplicitat en la citada prestació.

Article 28 bis. Suspensió de contracte per naixement o cura de menor, reduccions de jornada, acumulació de lactància.

Qui per raons de guarda legal tingui al seu càrrec directe algun menor de 12 anys o una persona amb discapacitat que no desenvolupi una activitat retribuïda tindrà dret a una reducció de la jornada de treball diària, amb la disminució proporcional del salari entre, almenys, un vuitè i un màxim de la meitat de la durada d'aquella.

Tindrà el mateix dret qui necessiti encarregar-se de la cura directa d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valdre

per si mateix, i que no desenvolupi activitat retribuïda.

El progenitor, adoptant, guardador amb fins d'adopció o acollidor permanent tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari d'almenys, la meitat de la durada d'aquella, per a la cura, durant l'hospitalització i tractament continuat, del menor a càrrec seu afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altre malaltia greu que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continua i permanent, acreditat per l'informe del Servei Públic de Salut o del Departament de Benestar Social o òrgan administratiu sanitari de la Comunitat Autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys. Aquesta reducció de jornada podrà acumular-se en jornades completes a elecció de la persona treballadora.

Cura de menor lactant: en els supòsits de naixement de fill, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment, d'acord amb l'article 45.1 d) de l'Estatut dels treballadors, per la lactància d'un fill menor de 9 mesos, les persones treballadores de finques urbanes tenen dret a una hora al dia d'absència del treball, que poden dividir en dues fraccions; voluntàriament poden substituir aquest dret per una reducció de la jornada normal en mitja hora diària amb la mateixa finalitat o gaudirà en forma acumulada mitjançant el gaudi de 15 dies de llicència retribuïda. En tot cas aquesta llicència haurà d'ésser gaudida abans del compliment dels 9 mesos d'edat del fill. La durada del permís s'incrementarà proporcionalment en els casos de part, adopció, guarda amb fins d'adopció o acolliment múltiples.

Aquest permís constitueix un dret individual dels treballadors, homes i dones, però només podrà ser exercit per un dels progenitors en cas que ambdós treballin.

Suspensió de contracte per naixement o cura de menor: s'estarà a allò que disposa l'article 48.4 de l'Estatut dels treballadors..

Article 38. Permisos.

1. 15 dies naturals en cas de matrimoni, que no es podran diferir i que seran de mutu acord, acumulables al període de vacances.

2. 3 dies en els casos de naixement d'un fill per defunció, accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs domiciliari, de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. Quan per aquest motiu, el treballador necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini serà de quatre dies.

En els casos d'hospitalització del paràgraf anterior, previ avís i justificació, el permís es podrà gaudir per part del treballador de manera consecutiva o alterna, des del moment en què es produeixi el fet causant que determini l'hospitalització i fins a la seva finalització.

Permis de 1 dia en el cas de part de la filla o de la jove de l'empleat.

3. 1 dia per trasllat de domicili habitual.

4. Pel temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o de caràcter privat.

5. 1 dia de permís en el cas de noces del fill/a.

6. 1 dia de permís per assumptes propis no acumulable a ponts, vacances, festivitats, etc.

7. Els treballadors tindran dret a un màxim de 8 hores anuals de permís retribuït per tal d'acompanyar a ascendents o descendents de primer grau i cònjuge, a les seves respectives visites mèdiques i pel temps indispensable per a tal fi. Igualment podran disposar d'aquestes hores per a assistir, pel temps indispensable, a tutories escolars de fills menors de 17 anys.

En el supòsit de familiars de primer grau per afinitat o consanguinitat, a qui el treballador hagi d'acompanyar a visites mèdiques derivades de tractaments oncològics, tindran dret a ampliar en un màxim de 8 hores anuals el permís establert en el paràgraf anterior.

En el cas de treballadors amb contracte de treball a temps parcial, gaudiran del permís

establert en aquest apartat en proporció a la jornada parcial que realitzin.

En tot cas, el permís haurà de ser preavisat amb la màxima antelació possible, essent necessària la seva justificació posterior de forma documental.

Parelles estables: les parelles estables, d'acord amb la regulació establerta a la Llei 25/2010 del Codi Civil de Catalunya tindran el mateix tractament a efectes de llicències que una parella de dret. S'entendrà com a tals, aquelles que compleixin amb el que disposen els articles 234-1 i 234-2 de la Secció primera, Capítol IV, de la Llei 25/2010 de 29 de juliol, del Llibre segon del Codi Civil de Catalunya, relatiu a les persones i la família, establint-se tres supòsits:

a. Convivència de més de 2 anys ininterromputs.

b. Convivència durant la qual la parella ha tingut un fill.

c. Formalització de la relació de parella estable en escriptura pública.

En tot allò no previst en aquest article, s'estarà al què disposi l'article 37.3 del vigent Estatut dels treballadors.

8. Aquells treballadors amb jornada completa partida amb torn de matí i tarda, que prestin serveis els dies 24 i 31 de desembre, tindran dret a treballar només durant la jornada de matí, sense perjudici de que per acord entre treballador i empresa es pugui establir pacte individual

Graus de Consanguinitat

GRAUS	TITULAR/CÒNJUGE			
1é	PARES	SOGRES	FILLS	GENDRE/ JOVE
2on	AVIS	GERMANS	CUNYATS	NETS
3é	BESAVI	TIET	NEBOT	BESNÉT
4rt	COSINS	-	-	-

Visita la nostra pàgina web

www.fesmcutg.cat

Convenis – Legislació – Notícies – Enllaços



Federació de Serveis, Mobilitat i Consum – FeSMC-UGT
Rambla del Raval, 29-35, 4a Planta
08001 Barcelona
Tel. 93 304 68 06/03

fesmcutg@catalunya.ugt.org

Assessoria laboral de la FeSMC-UGT
Rambla del Raval, 29-35, 4a Planta
08001 Barcelona
Tel. 93 304 68 06/03

asesores.fesmc@catalunya.ugt.org



**Federació de Serveis, Mobilitat i Consum
UGT de Catalunya**

Sindicat Sectorial de Neteja

Rambla del Raval, 29-35, 4^a planta
08001 Barcelona
Tel. 93 304 68 06/03

neteja.fesmc@catalunya.ugt.org

www.fesmcutg.cat