



RESUM

X CONVENI COL·LECTIU DE FINQUES URBANES DE CATALUNYA 2023-2024





Novembre 2023

X CONVENI COL·LECTIU PER A EMPLEATS DE FINQUES URBANES DE CATALUNYA, 2023-2024

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 als efectes d'aquest Conveni, els denominats empleats de finques urbanes (porters i conserges), aquells que sota la dependència directa dels propietaris de les finques urbanes, o dels representants legals d'aquests, tenen encomanada la vigilància, la cura, la conservació i la neteja de les finques i dels serveis comunals allí instal·lats..

Aquest Conveni col·lectiu entrarà en vigor, a tots els efectes, el dia 1 de gener de 2023, i la seva durada finalitzarà el 31 de desembre de l'any 2024.

S'estableix un increment per a l'any **2023 del 5%** amb efectes de 1/1/23. **El salari base** de conveni per a porters i per a conserges de dedicació plena **serà per l'any 2023 el de 790,50€** mensuals. Aquest salari es reduirà per als Porters i per als Conserges de no plena dedicació en proporció a la jornada que realitzin.

S'estableix un increment per a l'any **2024 del 4%** amb efectes de 1/1/24. **El salari base** de conveni per a porters i per a conserges de dedicació plena serà **per l'any 2024 el de 822,12€** mensuals. Aquest salari es reduirà per als porters i per als conserges de no plena dedicació en proporció a la jornada que realitzin.

ÍNDEX

Complements del salari base	6
Article 7. Calendari Laboral.	7
Article 12. Gratificacions Extraordinàries.....	7
Article 13. Habitatge del porter d'ocupació obligatòria a la finca al seu càrrec per raons de seguretat i de disponibilitat.....	7
Article 14. Supressió del servei de porteria.....	8
Article 15. Plus nocturnitat.....	8
Article 16. Plus Aigua i Llum	8
Article 17. Calefacció central de l'edifici	8
Article 18. Plus transport sols per a conserges	8
Article 19. Roba de feina, estris de neteja i eines	9
Article 20. Jornada de Treball.....	9
Article 21. Hores Extraordinàries	10
Article 22. Organització pràctica de la feina.....	10
Article 24. Vacances	10
Article 26. Baixa per I.T.	11
Article 29. Suspensió de contracte per naixement o cura de menor, reduccions de jornada, acumulació de lactància	11
Article 38. Permisos.....	12
Graus de Consanguinitat	14
TAULES SALARIALS 2023 i 2024.....	14

COMPLEMENTS 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 101 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:	
Per el primer ascensor, muntacàrregues o qualsevol altre motor	10%
Per cadascún 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 cadascún 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 anual obligatori.

Cada any es confeccionarà pel Propietari de la finca, Comunitat de Propietaris o Cooperativa, l'obligatori "calendari laboral" d'acord amb la normativa legal vigent a cada moment.

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 gaudi de les vacances.

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

Article 12. Gratificacions Extraordinàries.

S' estableixen dos 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.

Pagament dels salaris.- S'abonaran els salaris de l'empleat de finques urbanes l'últim dia de cada mes mitjançant transferència bancària o concedint a l'empleat el temps mínim necessari dins la seva jornada habitual, sempre a elecció de la propietat, sense perjudici del que preveu l'article 29.4 del Text Refós de l'Estatut dels Treballadors, Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.

Article 13. Habitatge del porter d'ocupació obligatòria a la finca al seu càrrec per raons de seguretat i de disponibilitat.

Es considera a tots els efectes salari en espècie l'ús i permanència del porter a l'habitatge vinculat al seu lloc de treball durant la seva relació laboral, essent d'aplicació allò que estableixi la legislació vigent, tant laboral com fiscal, en relació a la retribució en espècie.

La utilització pel porter de l'habitatge a la finca que té al seu càrrec, l'ocupació de la qual no ve determinada per a fins particulars, sinó per la condició de disponibilitat plena per atendre qualsevol incidència a la finca al seu càrrec, comporta una obligació recíproca: per part del porter, la d'ocupar-la obligatòriament per raons de seguretat i per part de la propietat, la de facilitar un habitatge que ha de reunir les mínimes condicions d'habitabilitat, sense cap càrrec addicional de cap mena per a l'empleat, exceptuant la cotització de la mateixa com a retribució en espècie i quedant vinculat l'habitatge a l'especial transcendència de les seves funcions.

Durant la vigència del contracte de treball, l'habitatge facilitat per la Propietat al porter, a la finca al seu càrrec, tindrà la consideració de domicili de l'empleat, amb

l'únic objecte de no poder ser utilitzada per la propietat o per la comunitat de propietaris per a reunions de la comunitat o per a altres finalitats diferents.

Reparacions: les petites reparacions que exigeixi el desgast per l'ús ordinari de l'habitatge ocupat pel porter seran a càrrec d'ell mateix.

Desallotjament de l'habitatge del porter: el porter desallotjarà obligatòriament l'habitatge ocupat per ell a la finca deixant-lo lliure, vacu i expedit en el termini màxim de 30 dies naturals, comptats a partir de la data en la qual s'extingeixi el seu contracte de treball.

Article 14. Supressió del servei de porteria

Per al supòsit de supressió del servei de porteria, l'empleat tindrà l'opció en el seu cas, bé per cobrar la indemnització que legalment procedeixi, o bé per al gaudiment gratuït de l'habitatge per un període de 2 a 4 anys com a màxim. Igualment s'estableix per al supòsit d'amortització del lloc de treball del porter per causes objectives, previst a l'article 52 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.

Article 15. Plus de nocturnitat.

Als efectes del disposat a l'article 36 del Real Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, es considera treball nocturn el realitzat pels empleats de finques urbanes entre les 10 de la nit i les 6 del matí, i tindrà un increment sobre el salari base del Conveni d'un 25%.

Article 16. Aigua i llum.

a) Aigua: els porters percebran de la propietat, pels serveis d'aigua del seu habitatge ocupat a la finca per raons de seguretat i de disponibilitat, els rebuts dels quals siguin satisfets per ells mateixos, **per l'any 2023 la quantitat mensual de 50 € i per l'any 2024 la quantitat mensual de 55 €.**

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

b) Llum: els porters percebran de la propietat, pels serveis de llum de l'habitatge ocupat a la finca per raons de seguretat i de disponibilitat, els rebuts dels quals siguin satisfets per ells mateixos, **per l'any 2023 la quantitat mensual de 50 € i per l'any 2024 la quantitat mensual de 55 €.**

En cap cas no es podrà incloure en aquestes quantitats el consum de llum que s'utilitzi per il·luminar punts d'ús comú de la finca, per la qual cosa hi haurà d'haver comptadors separats.

Article 17. Calefacció central de l'edifici.

En aquells casos en què existeixi calefacció central a l'edifici i que el porter disposi d'aquest servei al seu habitatge, el porter quedarà exempt de qualsevol tipus de pagament per aquest servei, que serà a títol gratuït.

Article 18. Plus de transport sols per a conserges.

Els conserges percebran pel concepte de plus de transport, per a **l'any 2023 la**

quantitat mensual de **68,54 €** i per a l'any **2024** la quantitat mensual de **68,54 €**.

El plus de transport es percebrà durant dotze mesos a l'any, abonant-se durant el període de vacances.

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

La propietat podrà decidir sobre uniformar o no el porter o conserge, i en el seu cas, el cost de l'uniforme serà a càrrec de la propietat.

La propietat haurà de lliurar dues vegades l'any al porter o conserge la roba adequada per als serveis que haurà de realitzar, ja sigui una granota o peça de roba similar, i l'empleat estarà obligat a utilitzar-les.

En aquells casos en què la propietat no proveeixi a l'empleat de roba de feina adient, li satisfarà per aquest concepte al empleat, per a l'any **2023**, la quantitat mensual de **23,61 €** i per a l'any **2024** la quantitat mensual de **24,55 €**.

Els porters i conserges hauran d'ésser proveïts per la propietat amb càrrec a la mateixa estris de neteja i de les eines necessàries per a la cura i per a la conservació dels edificis a ells encomanats.

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 de mitja en còmput anual; respectant el contingut de l'article 34 del Text refós de la Llei del Estatut dels treballadors, Reial decret legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre, amb els següents apartats:

Temps de servei:

A).- Serà temps de servei, per als porters amb dedicació plena, el comprès entre les hores assenyalades a l'article 3 del Real decret 1561/1995 de 21 de desembre sobre jornades especials de treball, per a l'obertura i per al tancament de portals, sempre que això permeti un descans nocturn de 10 hores.

B).- 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 tinguin autoritzada. La propietat podrà exigir un temps mínim de presència de tres hores diàries per realitzar les funcions previstes en aquest Conveni.

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

Registre de jornada:

L'empresa garantirà el registre diari de jornada, que haurà d'incloure l'horari concret d'inici i finalització de la jornada de treball de cada persona treballadora, sens perjudici de la flexibilitat horària que s'estableix en aquest article. Mitjançant negociació col·lectiva o acord d'empresa o, en el seu defecte, decisió de l'empresari prèvia consulta amb els representants legals dels treballadors a l'empresa, s'organitzarà i documentarà aquest registre de jornada.

L'empresa conservarà els registres a que es refereix aquest precepte durant quatre anys i romandran a disposició de les persones treballadores, dels seus representants legals i de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

El sistema utilitzat per al citat registre de jornada, en cap moment atemptarà contra el dret de les treballadores i treballadors, a la seva intimitat, a la protecció de dades de caràcter personal i els drets digitals reconeguts a la normativa vigent.

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.

Correspon a la propietat de l'immoble la facultat d'organitzar la feina, sempre amb subjecció a aquest Conveni.

Les instruccions i les ordres sobre aquesta seran donades a l'empleat única i exclusivament pel propietari de l'immoble o pels seus representants legals, pel president de la comunitat de propietaris o de la cooperativa i per l'administrador de la finca.

L'organització pràctica de la feina inclou la facultat de la Propietat d'establir l'horari de cadascuna de les funcions de l'empleat (porter o conserge), és a dir:

- A. Neteja.
- B. Conservació.
- C. Vigilància.
- D. Període de gaudí de les vacances.
- E. Festius i horaris que de comú acord pactin les parts.

Article 24. Vacances.

Els treballadors subjectes a aquest Conveni tindran un període de vacances anual de 30 dies naturals, que s'establirà per mutu acord entre les parts, atenent les necessitats de la comunitat de propietaris o de la propietat de la finca, fixant-se en el calendari laboral de cada any amb un mínim de dos mesos d'antelació al seu gaudi.

Les vacances es començaran en dia feiner.

Els dies de vacances es retribuïran a raó del salari base de conveni més els complements del salari base de conveni, i el plus de transport, segons el que fixa l'article 18 d'aquest Conveni.

Aquest període de vacances es computarà per any efectiu de serveis. El treballador que cessi durant l'any sense haver-ne gaudit, n'haurà de rebre l'import prorratejat entre les dotze mensualitats, i s'haurà d'abonar la part corresponent als mesos transcorreguts. Les fraccions superiors a quinze dies es computaran com un mes complet.

Quan el període de vacances fixat al calendari de vacances de l'empresa coincideixi en el temps amb una incapacitat temporal derivada de l'embaràs, part o lactància natural o amb el període de suspensió del contracte de treball previst als apartats 4, 5 i 7 de l'article 48 de l'Estatut dels treballadors, es tindrà dret a gaudir les vacances en una altra data diferent a la de la incapacitat temporal o a la del gaudi del permís que per aplicació del citat precepte li correspongui, al finalitzar el període de

suspensió, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin.

En el supòsit que el període de vacances coincideixi amb una incapacitat temporal per contingències diferents a les assenyalades en el paràgraf anterior que impossibiliti al treballador gaudir-les, total o parcialment, durant l'any natural a què corresponguin, el treballador podrà fer-ho un cop finalitzi la seva incapacitat i sempre que no hagin transcorregut més de 18 mesos a partir de l'any en què s'hagin originat.

Article 26. Baixa a la feina per I.T.

En cas de produir-se la baixa de l'empleat per I.T. derivada d'accident de treball, la propietat complementarà les prestacions de la Seguretat Social fins arribar al 100 per 100 de les percepcions salarials que hauria rebut l'empleat en règim de jornada habitual. Aquest concepte s'abonarà a l'empleat des del primer dia de la baixa fins un màxim de tres mesos.

Els empleats de baixa per I.T. derivada d'una malaltia comuna 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 al paràgraf anterior.

En els casos en què es produeixi la baixa de l'empleat per I.T. derivada de malaltia, en la primera baixa de l'any percebrà el 100% 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 29. 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 del cònjuge o parella de fet, o d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat i afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, que per raons d'edat, accident o malaltia no es pugui valdre per si mateix, i que no desenvolupi activitat retribuïda.

El progenitor, 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 d'Empresa i Treball o òrgan administratiu sanitari de la Comunitat Autònoma corresponent i, com a màxim, fins que el fill o persona que

hagués estat objecte d'acolliment permanent o de guarda amb fins d'adopció compleixi els vint-i-tres anys.

En conseqüència, el mer compliment dels divuit anys d'edat pel fill o el menor subjecte a acolliment permanent o a guarda amb fins d'adopció no serà causa d'extinció de la reducció de la jornada, si es manté la necessitat de cura directa, contínua i permanent.

No obstant això, complerts els 18 anys, es podrà reconèixer el dret a la reducció de jornada fins que el causant compleixi 23 anys en els supòsits en què el patiment de càncer o malaltia greu hagi estat diagnosticat abans d'assolir la majoria d'edat, sempre que en el moment de la sol·licitud s'acreditin els requisits establerts en els paràgrafs anteriors, llevat de l'edat.

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, 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 dos 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 laborables consecutius 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.

La reducció de jornada contemplada en aquest apartat constitueix un dret individual de les persones treballadores sense que es pugui transferir el seu exercici a l'altre progenitor, adoptant, guardador o acollidor. Això no obstant, si dues persones treballadores de la mateixa empresa exerceixen aquest dret pel mateix subjecte causant, la Direcció empresarial podrà limitar el seu exercici simultani per raons justificades de funcionament de l'empresa, que haurà de comunicar per escrit.

Suspensió de contracte per naixement o cura de menor: s'estarà a allò que disposa l'article 48 de l'Estatut dels treballadors en els seus apartats 4, 5 i 6.

Article 38. Permisos.

Els empleats de finques urbanes subjectes a aquest Conveni col·lectiu tindran dret a les llicències i als permisos que a continuació s'expressen, amb dret a remuneració, per algun dels motius i duració següents:

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

2. Cinc dies per accident o malaltia greus, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització que precisi repòs domiciliari del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau per consanguinitat o afinitat, inclòs el familiar consanguini de la parella de fet, així com de qualsevol altra persona diferent de les anteriors, que convisqui amb la persona treballadora en el mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella.

En els casos d'hospitalització del paràgraf anterior, previ avis 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.

3. Dos dies per la mort del cònjuge, parella de fet o parents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat.

Quan amb tal motiu la persona treballadora necessiti fer un desplaçament a l'efecte, el termini s'ampliarà en dos dies.

4. 1 dia per trasllat de domicili habitual.

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

6. 1 dia de permís en el cas de boda del fill/a.

7. 2 dies de permís per assumptes propis no acumulable a ponts, vacances, festivitats, etc.

8. Els treballadors tindran dret a un màxim de 10 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.

9. 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

Els permisos contemplats en aquest article, així com els regulats a l'article 37.3 de l'Estatut dels treballadors, s'iniciaran el primer dia laborable següent al fet causant, quan el fet succeeixi en dia no laborable. En tot cas, quan els dies de permís es solapin amb el període de vacances, no es tindrà dret a gaudir-los en data posterior.

Graus de Consanguinitat

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



TAULES SALARIALS 2023 / 2024

		2023	2024
	SALARI BASE	790,50 €	822,12 €
1º	PLUS TRANSPORT	68,54 €	68,54 €
2º	PLUS ROBA	23,61 €	24,55 €
3º	PLUS D' AIGUA	50,00 €	55,00 €
4º	PLUS DE LLUM	50,00 €	55,00 €

1º És un Plus per a conserges de 12 mensualitats.

2º És un Plus per a tots que s'ha de cobrar en aquells casos en què la propietat no proveeixi de roba de feina.

3º i 4º És un plus per als porters que paguin ells mateixos el llum o l'aigua de la porteria.

Som
som drets, som lluita



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

asesores.fesmc@catalunya.ugt.org



UGT **FeSMC**
.cat

Sector
Neteja

Federació de Serveis, Mobilitat i Consum
UGT de Catalunya

Sector 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