

ALTRES DISPOSICIONS

DEPARTAMENT D'EMPRESA I TREBALL

Resolució EMT/2695/2025, de 4 de juliol, per la qual es disposen la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball per a empleats de finques urbanes de Catalunya per als anys 2025-2027 (codi de conveni núm. 79001735012001)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball per a empleats de finques urbanes de Catalunya per als anys 2025-2027 (codi de conveni núm. 79001735012001), subscrit en data 30 de maig de 2025, i esmenat en data 3 de juliol de 2025, per part de la representació social, per la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la Unió General de Treballadors de Catalunya (FeSMC-UGT) i per la Federació de Construcció i Serveis Privats de Comissions Obreres de Catalunya (CCOO) i per la part empresarial, per l'Associació Cambra d'Empresaris Titulars de Finques Urbanes, i d'acord amb el que disposen l'article 90.2 i 3 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors; l'article 2.1) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; el Decret 56/2024, de 12 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball i l'article 6 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya,

Resolc:

--1 Disposar la inscripció del Conveni esmentat al Registre de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat de la Direcció General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral, amb notificació a la Comissió Negociadora.

--2 Disposar la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, amb el compliment previ dels tràmits pertinents.

Barcelona, 4 de juliol de 2025

Núria Gilgado Barbadilla

Directora general de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral

Transcripció literal del text signat per les parts

XI Conveni col·lectiu de treball per a empleats de finques urbanes de Catalunya per als anys 2025-2027

Capítol I

Disposicions generals

CVE-DOGC-A-25192012-2025

Article 1

Àmbit territorial

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

Article 1 bis

Parts negociadores

Concerten el present Conveni:

Per la representació empresarial:

Tres membres de l'Associació Cambra d'Empresaris Titulars de Finques Urbanes.

I per la representació social:

Dos membres de FeSMC-UGT i un membre de CC.OO.

Article 2

Àmbit funcional

Aquest Conveni col·lectiu regularà les relacions laborals de treball entre els propietaris de finques urbanes, ja siguin persones naturals o jurídiques (Cooperatives, Comunitats de Propietaris, etc.), situades en la Comunitat Autònoma de Catalunya i els empleats d'aquestes.

Article 3

Àmbit personal

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.

Queden exclosos d'aquest Conveni col·lectiu de treball:

A) - El personal d'oficis diversos que realitzi tasca de conservació de Finques Urbanes per compte i sota la dependència dels propietaris de la finca, com ara paletes, fegoners, fusters, lampistes, jardineros, vigilants de seguretat i d'altres oficis, els quals estaran sotmesos a tots els efectes, als convenis col·lectius corresponents a la seva activitat laboral particular.

B) - El personal dedicat a la vigilància, la conservació i la neteja de finques urbanes ocupades totalment per una Institució, per una corporació o per entitats anàlogues, o per una empresa, per desenvolupar-hi les seves activitats pròpies, el qual es regirà per les normes específiques relatives a cadascuna d'aquestes activitats.

Article 4

Entrada en vigor i durada

Aquest Conveni col·lectiu entrarà en vigor, a tots els efectes, el dia 1 de gener de 2025, i la seva durada finalitzarà el 31 de desembre de l'any 2027. Qualsevol de les parts legitimades per a això segons disposa l'article 87 de l'ET, podrà denunciar aquest Conveni col·lectiu de treball durant els 30 dies abans de la finalització del seu venciment o de qualsevol de les seves pròrrogues.

Per a què la denúncia tingui efecte haurà de fer-se mitjançant comunicació escrita a l'altra part, comunicació que s'haurà de registrar en el Departament corresponent de la Generalitat de Catalunya.

Si denunciat el Conveni col·lectiu, i transcorregut un any des de la finalització de la vigència del mateix, no s'arribés a un acord en el si de la comissió negociadora, les parts se sotmetran als procediments de conciliació

CVE-DOGC-A-25192012-2025

i, en el seu cas, si així ho decideixen les parts, als procediments de mediació i/o arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

No obstant, per acord de la pròpia Comissió Negociadora, les parts podran ampliar el citat termini d'un any de negociació i eficàcia del Conveni col·lectiu anterior, fins a 6 mesos més. Aquest acord haurà de registrar-se a efectes de llur publicació. En tot cas, durant la tramitació dels procediments de conciliació i, en el seu cas, de mediació i/o arbitratge, es mantindrà l'eficàcia del Conveni col·lectiu.

En cas de no produir-se la mencionada denúncia, s'entendrà que el Conveni col·lectiu es prorroga automàticament per anys naturals.

Article 5

Absorció i compensació

Les retribucions establertes en aquest Conveni col·lectiu consistents en el salari base de Conveni definit a l'article 8è del present Conveni col·lectiu més els complements que sobre el mateix s'estableixen als articles 9è i 11è i, en el seu cas, qualsevol altre complement que percebi el treballador, bé sigui derivat del Conveni o de pacte individual, compensaran i absorbiran totes les existents en el moment de la seva entrada en vigor qualsevol que sigui la naturalesa i l'origen de les mateixes. En qualsevol cas, no operarà la compensació i absorció establerta en el present article en un vint per cent de la diferència entre les retribucions establertes en aquest Conveni respecte de les vigents en el mateix a 31/12/2024 en còmput anual.

Els augments de les retribucions que es puguin produir en el futur per disposicions legals de general aplicació, només afectaran les condicions pactades en aquest Conveni, en tant que considerades en el seu conjunt en còmput global anual excedeixin de les fixades per aquest Conveni col·lectiu determinades per l'aplicació del previst en el primer paràgraf d'aquest article.

Article 6

Comissió Paritària del conveni

En compliment del que disposa l'article 85.3 e) de l'Estatut del treballadors, s'estableix per a la vigència i compliment de les qüestions que deriven de l'aplicació del Conveni, una comissió paritària que estarà formada per dos representants de la patronal i altres dos representants de la part social signants, tots ells, del present Conveni.

La Comissió Paritària haurà de ser informada i notificada de les peticions que facin les empreses per acollir-se a la inaplicació de les condicions de treball pactades en el present conveni de conformitat amb l'article 82.3 de l'ET.

El procediment d'actuació d'aquesta Comissió consistirà en què, les discrepàncies o queixes, així com demés funcions regulades més endavant, que puguin sorgir sobre el pactat en aquest Conveni col·lectiu, es comuniquin per escrit a la Comissió Paritària, que una vegada rebut l'escrit, es reunirà i en un termini de 7 dies hàbils a comptar des de la recepció de l'escrit, resoldrà.

A les reunions de la Comissió Paritària podran assistir-hi amb veu però sense vot els assessors que les parts designin, amb un màxim de dos per representació.

S'estableix com a domicili per a comunicacions a la Comissió Paritària:

- FeSMC-UGT, Rambla del Raval, 29-35 4a planta, 08001 Barcelona
- CCOO, Via Laietana, 16 2a planta, 08003 Barcelona

Les funcions encomanades a la Comissió Paritària són:

- a) Coneixement i resolució de les qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del Conveni col·lectiu, així com de la vigilància amb l'acompliment del que s'ha pactat.
- b) Mediar o arbitrar, en el seu cas, en el tractament i solució de totes les qüestions i conflictes de caràcter col·lectiu que li siguin sotmeses, de comú acord entre les parts, en aquelles matèries previstes als articles 40, 41 i 82.3 de l'Estatut dels treballadors.
- c) Vetllar especialment pel coneixement i recepció d'informació sobre les seves diverses oportunitats, seguint les recomanacions de l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent en cada moment.

CVE-DOGC-A-25192012-2025

d) Determinar les revisions per a 2025,2026 i 2027 conforme a l'article 8.

Per resoldre les discrepàncies que puguin sorgir en el sí de la citada Comissió, i en base a les previsions contingudes a l'article 83 de l'Estatut dels treballadors, les parts se sotmeten expressament als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

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.

En el calendari laboral, s'hi 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.

Capítol II

Retribucions

Article 8

Salari base de Conveni

S'estableix per a l'any 2025 un salari Base de Conveni per a porters i per a conserges de dedicació plena serà per l'any 2025 el de 939,93€ mensuals amb efectes de l'1 de gener de 2025. Aquest salari es reduirà per als porters i per als conserges de no plena dedicació en proporció a la jornada que realitzin.

Finalitzat l'any 2025, si l'IPC interanual de Catalunya fos superior al 3%, s'aplicarà un increment addicional corresponent a la diferència entre el 3% i l'IPC definitiu amb efectes d'1 de gener de 2026. Aquest increment addicional, en cas de produir-se, serà d' aplicació també als complements establerts als articles 9 i 19.

S'estableix un increment per a l'any 2026 del 3% amb efectes de l'1 de gener de 2026. El salari base de Conveni per a porters i per a conserges de dedicació plena serà per l'any 2026 el de 968,13€ mensuals. Aquest salari es reduirà per als porters i per als conserges de no plena dedicació en proporció a la jornada que realitzin.

Finalitzat l'any 2026, si l'IPC interanual de Catalunya fos superior al 3%, s'aplicarà un increment addicional corresponent a la diferència entre el 3% i l'IPC definitiu amb efectes d'1 de gener de 2027. Aquest increment addicional, en cas de produir-se, serà d' aplicació també als complements establerts als articles 9 i 19.

S'estableix un increment per a l'any 2027 del 3% amb efectes de l'1 de gener de 2027. El salari base de Conveni per a porters i per a conserges de dedicació plena serà per l'any 2027 el de 997,17€ mensuals. Aquest salari es reduirà per als porters i per als conserges de no plena dedicació en proporció a la jornada que realitzin.

Finalitzat l'any 2027, si l'IPC interanual de Catalunya fos superior al 3%, s'aplicarà un increment addicional corresponent a la diferència entre el 3% i l'IPC definitiu amb efectes d'1 de gener de 2028. Aquest increment addicional, en cas de produir-se, serà d'aplicació també als complements establerts als articles 9 i 19.

Tots els treballadors tindran dret a la percepció del salari base de conveni establert a l'apartat anterior, així com al complement establert a l'apartat 1) de l'article 9 del present conveni. En cap cas, el salari establert en aquest article més els complements salarials de qualsevol classe que percebi el treballador podrà ser inferior al salari mínim interprofessional vigent en cada moment i en còmput mensual i anual.

Article 9

Complements del salari base de Conveni

Els increments per nombre d'habitatges, calefacció central, aigua calenta, centraleta telefònica, ascensors i escales a excepció de l'escala d'incendis, tindran els valors establerts a continuació. L'import de l'increment per calefacció i l'aigua calenta, quan en depengui d'aquella, es podrà prorratejar per dotzenes parts iguals entre tots els mesos de l'any.

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

Any 2025

De 11 a 20 habitatges: 84,69 euros
De 21 a 40 habitatges: 118,55 euros
De 41 a 60 habitatges: 143,95 euros
De 61 a 70 habitatges: 160,90 euros
De 71 a 80 habitatges: 177,83 euros
De 81 a 90 habitatges: 186,30 euros
De 91 a 100 habitatges: 194,76 euros
De 101 a 110 habitatges: 203,23 euros
De 111 a 120 habitatges: 211,70 euros
De 121 habitatges d'ara endavant: 220,16 euros

Any 2026

De 11 a 20 habitatges: 87,23 euros
De 21 a 40 habitatges: 122,11 euros
De 41 a 60 habitatges: 148,27 euros
De 61 a 70 habitatges: 165,73 euros
De 71 a 80 habitatges: 183,16 euros
De 81 a 90 habitatges: 191,89 euros
De 91 a 100 habitatges: 200,60 euros
De 101 a 110 habitatges: 209,33 euros
De 111 a 120 habitatges: 218,05 euros
De 121 habitatges d'ara endavant: 226,76 euros

Any 2027

De 11 a 20 habitatges: 89,85 euros
De 21 a 40 habitatges: 125,77 euros
De 41 a 60 habitatges: 152,72 euros
De 61 a 70 habitatges: 170,70 euros
De 71 a 80 habitatges: 188,65 euros
De 81 a 90 habitatges: 197,65 euros
De 91 a 100 habitatges: 206,62 euros
De 101 a 110 habitatges: 215,61 euros

CVE-DOGC-A-25192012-2025

De 111 a 120 habitatges: 224,59 euros

De 121 habitatges d'ara endavant: 233,56 euros

2) Calefacció central. Quan el servei de calefacció central estigui a càrrec exclusiu del porter o del conserge, el salari base de Conveni s'incrementarà, durant el temps que realitzi aquest servei, en:

Any 2025: 127,02 euros

Any 2026: 130,83 euros

Any 2027: 134,75 euros

3) Aigua calenta central. Quan el servei d'aigua calenta central estigui a càrrec exclusiu del porter o del conserge, el salari base de Conveni s'incrementarà en:

Any 2025: 127,02 euros

Any 2026: 130,83 euros

Any 2027: 134,75 euros

Si el servei d'aigua calenta depèn del de calefacció, l'increment serà de:

Any 2025: 42,34 euros

Any 2026: 43,61 euros

Any 2027: 44,92 euros

4) Centraleta telefònica. Quan hi hagi centraleta telefònica i estigui a càrrec exclusiu del porter o del conserge, el salari base de Conveni s'incrementarà en 84,68 euros (any 2025), 87,22 euros (any 2026) i 89,84 euros (any 2027) si la centraleta té un nombre d'extensions no superior a 40, si la centraleta excedeix d'aquest nombre i, per cada 20 extensions més, aquest salari base de Conveni s'incrementarà en 42,34 euros (Any 2025), 43,61 euros (Any 2026) i 44,92 euros (Any 2027).

La centraleta telefònica de comunicació interior entre els veïns tindrà la mateixa consideració que la centraleta telefònica normal, i s'exceptuarà en tot cas d'aquest complement, l'existència del denominat intercomunicador.

5) Ascensors. Quan el servei d'ascensor estigui a càrrec del porter o del conserge, el salari base de Conveni s'incrementarà pel primer ascensor, muntacàrregues o qualsevol altre motor, independent dels existents en els serveis assenyalats en aquest article, en 84,68 euros (any 2025), 87,22 euros (any 2026) i 89,84 euros (any 2027) i en 42,34 euros (any 2025), 43,61 euros (any 2026) i 44,92 euros (any 2027), per cadascun dels altres.

Es considera que el servei d'ascensor està a càrrec del porter/a o del conserge sempre i quan estiguin al seu càrrec les feines de neteja, vigilància i similars.

6) Escales. Quan hi hagi més d'una escala per a ús comú dels veïns a càrrec del porter o conserge, el salari base de Conveni s'incrementarà en 93,14 euros (any 2025), 95,93 euros (any 2026) i 98,81 euros (any 2027) per cadascuna de les que hi hagi en servei, a banda de la primera, amb excepció de l'anomenada Escala d'Incendis.

7) Escala d'incendis. Quan l'escala d'incendis estigui a càrrec del porter o conserge amb l'obligació de la seva conservació, inclosos els elements contra incendis annexos a la mateixa i la seva vigilància, el salari base de conveni s'incrementarà en un 42,34 euros (any 2025), 43,61 euros (any 2026) i 44,92 euros (any 2027) per cadascuna de les escales d'incendis existents a la finca.

8) Purificador d'aigua i/o descalcificador. Si el porter o el conserge han de manipular el purificador i/o descalcificador d'aigua de l'edifici, percebran un increment equivalent a 84,68 euros (any 2025), 87,22 euros (any 2026) i 89,84 euros (any 2027). Si aquest purificador correspon exclusivament a la piscina, percebran com a complement de lloc de treball la quantitat que es pacti amb la propietat que es fixarà en funció de la classe i de l'extensió d'aquests serveis.

Article 10

Feines especials

CVE-DOGC-A-25192012-2025

Quan el porter o el conserge tinguin al seu càrrec treballs especials, com ara la cura i la neteja dels jardins annexos a la finca urbana en la qual presti serveis, o del seu garatge particular, o qualsevol altre servei anàleg, el porter o el conserge percebran, com a complement de lloc de treball, la quantitat que es pacti amb la propietat que, es fixarà en funció de la classe i de l'extensió d'aquests serveis.

Serveis de caràcter extraordinari. Tots els serveis extraordinaris no pactats amb la propietat de l'immoble, els seus representants legals, el president de la comunitat de propietaris, la cooperativa o per l'administrador de la finca, es realitzaran fora de l'horari del servei.

Article 11

Antiguitat

El complement d'antiguitat es computarà per quinquennis a raó cadascun del 6 per 100 del salari base de Conveni i els complements del salari base de Conveni de l'article 9 d'aquest Conveni, amb un màxim de set quinquennis.

Data inicial del còmput de l'antiguitat. La data inicial del còmput de l'antiguitat serà la de l'ingrés del treballador a l'empresa i, l'import de cada quinquenni es començarà a meritjar a partir del dia següent al seu venciment.

Article 12

Gratificacions extraordinàries

S'estableixen dos gratificacions extraordinàries anuals equivalents cadascuna d'elles a 30 dies de salari. Aquestes gratificacions extraordinàries es pagaran en els dies laborables, immediatament anteriors al 15 de juny (estiu) i al 15 de desembre (Nadal), respectivament.

El període de meritació de les gratificacions extraordinàries es calcularà de la següent manera: a) Paga de juny (estiu), del dia 1 de juliol al 30 de juny, i b) paga de desembre (nadal), del dia 1 de gener al 31 de desembre.

El personal que ingressi o que cessi dins de l'any percebrà aquestes gratificacions extraordinàries en proporció al temps treballat, tenint en compte les fraccions superiors a quinze dies com a mes complet, establint-se la seva quantia en base als períodes de meritació expressats en el paràgraf anterior.

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.

Capítol III

Altres complements

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.

CVE-DOGC-A-25192012-2025

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 al seu càrrec.

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 que disposa 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 2025 la quantitat mensual de 60€, per l'any 2026 la quantitat mensual de 63€ i per l'any 2027 la quantitat mensual de 66€.

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 la seva comprovació.

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 2025 la quantitat mensual de 60€, per l'any 2026 la quantitat mensual de 63€ i per l'any 2027 la quantitat mensual de 66€.

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

CVE-DOGC-A-25192012-2025

Els conserges percebran pel concepte de "plus de transport", per a l'any 2025 la quantitat mensual de 70€, per a l'any 2026 la quantitat mensual de 73€ i per a l'any 2027 la quantitat mensual de 78€.

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 2025, la quantitat mensual de 25,29€, per a l'any 2026 la quantitat mensual de 26,05€ i per a l'any 2027 la quantitat mensual de 26,83€.

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.

Capítol IV

Organització del treball

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 prorrata.

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 als 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 d'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, Reial decret legislatiu 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 gaudi de les vacances
- E. Festius i horaris que de comú acord pactin les parts

Article 23

Lloc de treball

En el cas dels porters, no s'ha d'entendre com a lloc de treball habitual la permanència al propi habitatge, quan hi hagi un taulell de consergeria a la finca, el qual haurà de reunir les condicions necessàries per a la seva utilització.

Capítol V

Vacances

Article 24

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

CVE-DOGC-A-25192012-2025

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 25

Substitucions

La substitució o suplència de l'empleat durant el gaudiment del descans setmanal, festes, vacances, llicències, permisos, etc., l'haurà de realitzar una persona major de 18 anys.

El suplent serà designat per la comunitat o, si s'escau per la propietat, sense perjudici que pugui ser proposat pel propi porter o conserge. Aquesta persona haurà de reunir les condicions adequades.

Queda a disposició del propietari de la finca, comunitat de propietaris, cooperativa o dels inquilins conjuntament, si s'escau, decidir sobre la possibilitat de cobrir els períodes de descans i podran optar entre pagar un suplent o prescindir del servei.

El salari i la quota patronal a la Seguretat Social del suplent seran a càrrec del propietari, i el contracte de substitució s'haurà de formalitzar per escrit.

Capítol VI

Millores de l'acció protectora de la Seguretat Social

Article 26

Baixa a la feina per incapacitat temporal (IT)

En cas de produir-se la baixa de l'empleat per IT. derivada d'accident de treball, la propietat complementarà les prestacions de la Seguretat Social fins arribar al 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 IT. derivada d'una malaltia comuna rebran el mateix complement, sempre que 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 IT. 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 IT, la propietat li deduirà de l'import dels mateixos el que ha percebut durant la prestació d'IT, amb l'objecte d'evitar duplicitat en la citada prestació.

Article 27

Visita mèdica

Els treballadors afectats per aquest Conveni col·lectiu gaudiran d'un permís retribuït pel temps necessari per assistir a la consulta davant dels serveis mèdics de la Seguretat Social. Hauran de justificar la seva assistència mitjançant el corresponent volant d'assistència emès pel metge.

CVE-DOGC-A-25192012-2025

Article 28

Assistència social

El porter de finques urbanes, amb dedicació plena i sense, gaudirà de l'habitatge, mentre duri la situació d'incapacitat derivada de malaltia comuna o accident de treball. Si com a conseqüència d'aquesta incapacitat s'exhaurís el període màxim d'IT seguirà gaudint-ne fins que sigui declarat en situació d'invalidesa permanent total, absoluta o gran invalidesa, que es quan causarà baixa de l'empresa. A partir d'aquesta data disposarà de 30 dies naturals per deixar l'habitatge lliure, vacu i expedit a disposició de la propietat.

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

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 es podrà acumular 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.

Capítol VII

Ingressos, període de prova, cessament i jubilació

Article 30

Període de prova

Per als porters i per als conserges s'estableix un període de prova d'un mes, el qual serà retribuït amb el salari previst en aquest Conveni col·lectiu. Durant el període de prova el porter no tindrà dret a gaudir d'un habitatge gratuït.

Article 31

Contractes de durada determinada

La contractació de durada determinada es regirà per la normativa vigent en cada moment.

Els contractes de durada determinada celebrats a l'empara de l'article 15.2 de l'Estatut dels treballadors podran tenir una durada màxima de dotze mesos. En cas que el contracte s'hagués concertat per una durada inferior a la màxima, es podrà prorrogar, mitjançant acord de les parts, per una única vegada, sense que la durada total del contracte pugui excedir de l'esmentada durada màxima.

A la finalització del contracte de durada determinada, excepte en els contractes formatius i en els contractes de durada determinada per causa de substitució, i llevat que es procedeixi a la seva contractació indefinida, la persona treballadora tindrà dret a percebre una indemnització de quantia equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria d'abonar dotze dies de salari per cada any de servei, o l'establerta, si s'escau, en la normativa específica que sigui d'aplicació.

Article 32

Reconeixement mèdic

Tot el personal subjecte a aquest Conveni col·lectiu tindrà dret, previ al seu ingrés, a un reconeixement mèdic previ que es repetirà anualment, el cost del qual anirà a càrrec de l'empresa; respectant en tot cas el que estableix la Llei 31/1995 de 8 de novembre de prevenció de riscos laborals. El reconeixement mèdic establert en aquest article tindrà caràcter voluntari pels treballadors.

Article 33

Jubilació

S'estarà en aquesta matèria a la normativa legal vigent en cada moment.

Article 34

Fiances

En cap cas no es podrà exigir als empleats de finques urbanes la prestació d'una fiança de cap classe per poder accedir al lloc de treball.

Article 35

Preavis de cessament

El personal comprès en aquest Conveni que tingui el propòsit de cessar en el seu servei a l'empresa li ho comunicarà per escrit i l'empresa n'acusarà rebuda d'igual manera. En el cas dels porters, aquesta comunicació s'efectuarà amb l'antelació mínima d'un mes, i en el cas dels conserges, amb una antelació mínima de quinze

CVE-DOGC-A-25192012-2025

dies, en ambdós supòsits sense abandonar el lloc de treball fins a la finalització del termini de preavis.

Capítol VIII

Classificació i definició de personal

Article 36

Classificació funcional

Els treballadors afectats per aquest Conveni pertanyen a un únic grup professional, essent les seves funcions les establertes en el present capítol.

Els empleats de finques Urbanes es classifiquen en:

A) Porters amb dedicació plena: s'entén que el porter amb dedicació plena és la persona major d'edat civil que, tenint casa-habitació a l'immoble en el qual presti els seus serveis i complint els requisits de capacitat determinats en aquest Conveni, realitzi les tasques assenyalades en el mateix en virtut de contracte de treball i en forma de dedicació exclusiva. Per al compliment de la seva activitat laboral s'entendrà que el lloc de treball serà tant a la consergeria, al taulell, etc., com en el desenvolupament de les tasques pròpies de la seva funció.

B) Porters sense dedicació plena: s'entén que el porter sense dedicació plena és la persona major d'edat civil que, tenint casa-habitació a l'immoble en el qual presti els seus serveis i complint els requisits de capacitat determinats en aquest Conveni, realitzi les tasques assenyalades en el mateix en virtut d'un contracte de treball i amb possibilitat de compatibilitzar aquestes tasques amb una altra activitat retribuïda. Per a la realització de la seva activitat laboral com a porter s'entendrà que el lloc de treball serà tant a la consergeria, al taulell, etc., com en el desenvolupament de les tasques pròpies de la seva funció.

C) Conserge amb dedicació plena: s'entén que el conserge amb dedicació plena és la persona major d'edat civil que, sense tenir casa-habitació a l'immoble en el qual presti els seus serveis, i complint els requisits de capacitat determinats en aquest Conveni, realitzi les tasques assenyalades en el mateix en virtut de contracte de treball. Per al compliment de la seva activitat laboral s'entendrà que el lloc de treball serà tant a la consergeria, a la porteria, al taulell, etc., com en el desenvolupament de les tasques pròpies de la seva funció.

D) Conserge sense dedicació plena: s'entén que el conserge sense dedicació plena és la persona major d'edat civil que, sense tenir casa-habitació a l'immoble en el qual presti els seus serveis i complint els requisits de capacitat determinats en aquest Conveni, realitzi les tasques assenyalades en el mateix en virtut de contracte de treball i amb possibilitat de compatibilitzar aquestes tasques amb una altra activitat retribuïda. Per a la realització de la seva activitat laboral s'entendrà que el lloc de treball, serà tant a la consergeria, a la porteria, al taulell, etc., com en el desenvolupament de les tasques pròpies de la seva funció.

Article 37

Obligacions específiques dels empleats de finques urbanes

1) Neteja, conservació i cura del portal, porteria, passadissos, patis, soterranis i de les altres dependències d'ús comú, escales (incloses les d'incendi), un cop per setmana o en casos d'emergència, excepte l'entrada o vestíbul que serà diària, així com dels aparells elèctrics o d'altres destinacions que s'hi trobin instal·lats, sense que se'ls exigeixi les actuacions pròpies del personal especialitzat en el tipus d'aparell o d'element que requereixi atenció.

A les finques destinades a habitatge on, per la configuració del seu portal existeixin locals comercials, es considerarà passatge comercial la projecció frontal dels mateixos, sense que sigui obligació de l'empleat la seva neteja, i tampoc no ho serà cap feina que es derivi del pas d'animals domèstics pels elements comuns de la finca. Les feines de neteja s'hauran de realitzar preferentment durant les primeres hores del dia, en benefici de la funció principal, que és la vigilància.

2) Vigilància en aquestes mateixes dependències, així com de les persones que entrin a l'immoble, vetllant perquè no s'hi pertorbi l'ordre, ni l'assossegament i ni la seguretat dels que hi habiten.

3) Tindrà cura dels departaments no llogats i acompanyarà les persones que desitgin veure'ls (prèvia

CVE-DOGC-A-25192012-2025

autorització per escrit del propietari, president de la comunitat o representant de la propietat, on s'especificarà si ha de deixar oberta o tancada la porta d'entrada a la finca), els facilitarà totes aquelles notícies que concerneixin als esmentats departaments, d'acord amb les instruccions rebudes prèviament a l'efecte; atendrà amb tota amabilitat les persones que sol·licitin notícies dels ocupants dels habitatges i altres dependències de la finca, sempre que aquesta informació no sigui de caràcter confidencial o informatiu que afectin la seva dignitat, i haurà d'obrar sempre amb la major discreció.

4) Tindrà al seu càrrec la puntual obertura i el puntual tancament del portal, així com l'encès i l'apagat dels llums dels elements comuns, es farà càrrec de la correspondència o dels avisos urgents que rebí per als ocupants de l'immoble i per a la propietat o per a l'administració de la finca, i els farà arribar a mans del destinatari amb la major diligència i promptitud. La correspondència ordinària la introduirà en les bústies de correus que cada propietari o inquilí tingui assignada. Només en el cas que no existeixin bústies de correus és quan està obligat de fer-la arribar a mans dels ocupants de l'immoble i per als propietaris o administradors o administració de la finca amb la major diligència i promptitud.

5) Complimentarà els encàrrecs, avisos i comissions encomanades 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, i si fos l'encarregat del cobrament dels lloguers o dels comptes de la comunitat de propietaris o de la cooperativa, ho complimentarà sense demora, i lliurarà immediatament els fons recaptats de la manera que se li hagi assenyalat. Seran a càrrec de la propietat les despeses de tota classe que en aquests encàrrecs, avisos, comissions o cobraments es poguessin produir.

6) Comunicarà a la propietat qualsevol intent o realització per part dels llogaters, de situacions que poguessin suposar molèstia per als altres o que donin lloc a subarrendaments o a ocupacions clandestines o a traspassos fraudulents, i així mateix comunicarà qualsevol obra que es realitzi als habitatges o als locals i que hagi arribat al seu coneixement.

En cap cas serà feina de l'empleat la retirada de les escombraries originades per aquestes obres, sense perjudici de les funcions que té assignades en aquest article.

7) S'ocuparà dels serveis de calefacció i d'aigua calenta central, llevat que la propietat els tingui contractats a un tercer, de la centraleta telefònica, si no hi hagués telefonista, i dels ascensors i muntacàrregues que existeixin a la finca, així com de tots aquells motors que s'utilitzin per als serveis comuns.

8) Posarà urgentment en coneixement de la propietat o de l'administració i de la casa conservadora, totes aquelles anomalies o avaries que observi en el funcionament dels aparells corresponents, i suspendrà el servei afectat, sota la seva responsabilitat, si pogués haver-hi perill en la seva utilització.

9) Tindrà cura dels armaris dels comptadors i dels motors, i de les entrades d'energies elèctriques, així com de les canonades generals d'aigua, dels baixants i dels claveguerons receptors de l'aigua de pluja a les terrasses, terrats, patis, etc., d'accés per serveis comuns i que no comportin cap perill.

10) En cas de nevada, complimentarà els usos i els costums de l'indret i tot allò que disposin les ordenances municipals de la localitat.

11) Tindrà l'obligació del trasllat de les galledes col·lectives de les escombraries de l'immoble fins al lloc destinat per les ordenances municipals per a la seva retirada per part dels seus serveis, però no haurà de recollir galledes, bosses o recipients de cada pis, ni del dipòsit col·lector, que serà objecte d'un pacte individual o col·lectiu.

12) Els ocupants dels habitatges hauran d'autoritzar per escrit al porter o conserge la recollida de tot tipus de certificats i/o documents al seu nom.

Per raons de salubritat i d'higiene no es dipositaran escombraries de cap manera als replans de les escales. S'haurà de fixar un lloc adient per a tal dipòsit.

Article 38

Els empleats de finques urbanes no podran cobrar cap emolument per les funcions especificades a l'article 37 d'aquest Conveni i, en especial a les que es refereixen als apartats 3 i 5 d'aquest article, llevat pacte en contra.

Trucades telefòniques al servei de la propietat. Els empleats de finques urbanes tindran dret a cobrar de la propietat de la finca al seu càrrec, les trucades telefòniques efectuades al servei de la mateixa, prèvia justificació d'aquestes.

Capítol IX

Permisos retribuïts

Article 39

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 durada següents:

1) Quinze 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 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.

3) Tres 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) Un 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) Un dia de permís en el cas de casament del fill/a.

7) Dos dies de permís per assumptes propis no acumulables, llevat de pacte entre les parts, a ponts, vacances, i festes laborals establertes a l'article 37.2 de l'ET.

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

CVE-DOGC-A-25192012-2025

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.

Capítol X

Faltes, sancions i procediment sancionador

Article 40

Faltes

Correspon al propietari de l'immoble, al president de la comunitat de propietaris, a la cooperativa o a l'administrador, sancionar, en el seu cas, les accions o les omissions verificades pels empleats de finques urbanes durant l'exercici de les seves funcions.

Les faltes es classificaran en:

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

Prescriuran en el seu cas als 10, 20 i 60 dies respectivament, comptats a partir de la seva comissió o, en el seu defecte, des de la data en què s'hagi tingut coneixement dels fets i, en tot cas, als sis mesos d'haver-se comès.

A) Faltes lleus

Es consideraran faltes lleus totes aquelles que produeixin pertorbació lleu en els serveis a càrrec del treballador i les queixes reiterades dels veïns ocupants de la casa, titulars del contracte d'arrendament, copropietaris, etc., ja sigui d'habitatge o de local de negoci.

Es considera falta lleu la negligència o descuit en matèria de riscos laborals que no comportin una situació de risc.

B) Faltes greus

La manca d'higiene, tant d'ell mateix com de les dependències que tingui al seu càrrec.

La desobediència, la indisciplina o la negligència inexcusable a la feina.

La falta de respecte de paraula o d'acte al propietari, al president de la comunitat o a la cooperativa, a l'administrador, als llogaters, als copropietaris de l'edifici i al personal de les famílies que hi convisquin.

El trencament de la reserva obligada en relació al bon nom de la finca i dels seus habitants.

L'incompliment per part del treballador de les ordres que en relació a la Llei de prevenció de riscos laboral i la seva normativa de desenvolupament rebí de l'empresari, encarregat o tècnic de prevenció; així com la negativa a utilitzar els elements de seguretat i/o equips de protecció proporcionats; sempre que això comporti una situació de risc per a sí mateix, resta de personal o terceres persones.

La reiteració de faltes lleus.

C) Faltes molt greus

L'abandonament notori de la vigilància de l'edifici, dels elements comuns i de la resta de deures al seu càrrec (especificats a l'article 36 del present Conveni).

La reincidència en la comissió de faltes greus.

Els maltractaments de paraula o d'acte al propietari, al president de la comunitat o a la cooperativa, a

CVE-DOGC-A-25192012-2025

l'administrador o als habitants de l'edifici o dels familiars que hi convisquin, així com als seus empleats.

El frau, el robatori o el furt, o la retenció indeguda dels objectes lliurats a la seva custòdia.

Qualsevol altra falta greu contra la moral, la propietat o les persones.

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

Article 41

Sancions

Les sancions que procedeix imposar seran les següents:

A) - Per faltes lleus:

- Amonestació verbal o escrita.

B).- Per faltes greus.

- Suspensió de sou i feina de 7 a 15 dies.

C).- Per faltes molt greus:

- Suspensió de sou i feina de 30 a 60 dies i acomiadament.

Article 42

Procediment sancionador

Primer: Contra les sancions que li siguin imposades a l'empleat de finques urbanes, aquest té el dret de recorre-les davant dels Jutjats Socials, d'acord amb el que estableix la Llei 36/2011 de 10 d'octubre reguladora de la jurisdicció social.

Segon: Les sancions per suspensió de sou i de feina s'imposaran amb reserva del seu període de compliment i, en el supòsit de ser recorregudes pel treballador davant dels Jutjats Socials, no s'acompliran fins que aquests dictin sentència i d'acord amb els seus termes.

Tercer: La sanció imposada, quan els fets hagin causat danys o perjudicis patrimonials, no impedirà l'exercici de les accions de rescabament pertinents per qui resulti perjudicat.

Quart: Quan els fets sancionats puguin constituir una falta o un delicte objectes de persecució d'ofici, la propietat haurà de complir l'obligació general de formular la denúncia corresponent davant de l'autoritat competent.

Capítol XI

Drets sindicals

Article 43

Drets sindicals

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

Capítol XII

Igualtat retributiva i plans d'igualtat

Article 44

Igualtat retributiva

L'empresari està obligat a pagar per la prestació d'un treball d'igual valor la mateixa retribució, satisfeta directa o indirectament, i qualsevol que sigui la seva naturalesa, salarial o extrasalarial, sense que pugui produir-se discriminació de cap tipus per raó de sexe en cap dels elements o condicions d'aquella.

Un treball tindrà igual valor que un altre quan la naturalesa de les funcions o tasques efectivament encarregades, les condicions educatives, professionals o de formació exigides per al seu exercici, els factors estrictament relacionats amb el seu desenvolupament i les condicions laborals en les que aquestes activitats es portin a terme en realitat siguin equivalents.

L'empresari està obligat a portar un registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la seva plantilla, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o lloc de treball d'iguals o igual valor.

Les persones treballadores tenen dret a accedir a través de la representació legal dels treballadors a l'empresa, al registre salarial de la seva empresa.

Quan en una empresa amb almenys cinquanta treballadors, la mitja de les retribucions als treballadors d'un sexe sigui superior a la de l'altre en un vint-i-cinc per cent o més, prenent el conjunt de la massa salarial o la mitja de les percepcions satisfetes, l'empresari haurà d'incloure en el registre salarial una justificació de que aquesta diferència respon a motius no relacionats amb el sexe de les persones treballadores.

Article 45

Plans d'igualtat

Totes les empreses compreses a l'article 1.2 de l'Estatut dels treballadors, amb independència del nombre de persones treballadores en plantilla, d'acord amb l'establert a l'article 45.1 i 48 de la Llei orgànica 3/2007 de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes, estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar, prèvia negociació, mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, així com a promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per tal de donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objecte del mateix.

En el cas d'empreses de cinquanta o més persones, hauran d'elaborar plans d'igualtat d'acord amb el que estableix l'article 45.2 de la Llei orgànica 3/2007 de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes. El procediment d'elaboració, així com el contingut dels plans d'igualtat haurà de ser portat a terme d'acord amb l'establert pel Real decret 901/2020 de 13 de març pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Real decret 713/2010 de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball i legislació aplicable.

Article 46

Prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe i la integritat moral en el treball

Constituirà assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu. Constituirà assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

S'entendrà per assetjament moral tota conducta, pràctica o comportament, realitzada de forma sistemàtica i prolongada en el temps en el si d'una relació de treball, que suposi directament o indirectament un menyscabament o atemptat contra la dignitat del treballador/a, al qual s'intenta sotmetre emocionalment i psicològicament de forma violenta o hostil i que persegueixi anul·lar la seva capacitat, promoció professional o la seva permanència en el lloc de treball, afectant negativament l'entorn laboral.

CVE-DOGC-A-25192012-2025

Les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin aquestes conductes i arbitrar procediments per a la seva prevenció, d'acord amb el que estableix l'article 12 de la Llei orgànica 10/2022 de 6 de setembre de garantia integral de la llibertat sexual.

Article 47

Drets laborals de les persones treballadores víctimes de la violència de gènere, violències sexuals o que tinguin la consideració de víctimes del terrorisme

Les persones treballadores que tinguin la consideració de víctimes de violència de gènere, de violències sexuals o de víctimes del terrorisme tindran dret de fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral:

- 1) A la reducció de la seva jornada amb disminució proporcional del salari entre, almenys, una vuitena part i un màxim de tres quartes parts de la durada d'aquella. La concreció horària de la reducció s'acordarà entre l'empresa i la persona treballadora afectada i, en cas de desacord, correspondrà a la persona afectada.
- 2) A la reordenació del seu temps de treball mitjançant l'adaptació del seu horari conforme al que estableixin de mutu acord l'empresa i la persona treballadora afectada; en el seu defecte, l'esmentada determinació correspondrà a la persona afectada.
- 3) A ocupar preferentment un altre lloc de treball del mateix grup professional o categoria professional equivalent, en el supòsit que la persona treballadora hagi d'abandonar el lloc de treball a la localitat on presti els seus serveis, quan l'empresa tingui vacants en altres centres de treball d'altres localitats. L'empresa té l'obligació de comunicar a la persona treballadora les vacants existents o les que es poguessin produir en el futur en el moment en què expressi la seva voluntat d'exercir el dret. La durada inicial del desplaçament serà de sis mesos durant els quals la persona treballadora conservarà el dret de reserva del lloc de treball d'origen. Transcorreguts els sis mesos podrà optar entre el retorn al lloc de treball anterior o la continuïtat en el nou. En aquest darrer cas, decaurà l'esmentada obligació de reserva.
- 4) Així mateix, la persona treballadora que tingui la consideració de víctima de violència de gènere tindrà dret a la suspensió del seu contracte de treball, amb reserva del seu lloc de treball, quan es vegi obligada a abandonar el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima d'aquesta classe de violència, per un període d'una durada inicial no superior a sis mesos, llevat que de les actuacions de tutela judicial resultés que l'efectivitat del dret de protecció de la víctima requereix la continuïtat de la suspensió. En aquest cas, el jutge o la jutgessa podran prorrogar la suspensió per períodes de tres mesos, amb un màxim de 18 mesos.
- 5) Igualment, la persona treballadora que tingui la consideració de víctima de violència de gènere tindrà dret a declarar extingit el seu contracte de treball quan es vegi obligada a abandonar definitivament el seu lloc de treball com a conseqüència de ser víctima d'aquesta classe de violència. Les baixes laborals, les absències o faltes de puntualitat motivades per la situació física o psicològica derivada de la violència de gènere, acreditada pels serveis socials d'atenció o pels serveis de salut, no es computaran com a faltes d'assistència a efectes d'absentisme laboral.

La situació de violència de gènere exercida sobre les treballadores que dona dret al naixement dels referits drets laborals s'ha d'acreditar mitjançant la corresponent ordre judicial de protecció.

Excepcionalment es podrà acreditar aquesta situació mitjançant un informe del Ministeri Fiscal que indiqui l'existència d'indícis fins que el jutge o la jutgessa dictin l'esmentada ordre de protecció. Serà suficient per considerar justificades les absències o faltes de puntualitat de la treballadora víctima de la violència de gènere un dictamen dels serveis socials o de salut.

Article 48

Igualtat real i efectiva de les persones treballadores LGTBIQ+

Les empreses de més de cinquanta persones treballadores, a partir de l'entrada en vigor del present Conveni, hauran de comptar amb un conjunt planificat de mesures i recursos per assolir la igualtat real i efectiva de les persones treballadores LGTBIQ+ de conformitat al RD 1026/2024, de 8 d'octubre, pel qual es desenvolupa el conjunt planificat de les mesures per a la igualtat i no discriminació de les persones LGTBIQ+ a les empreses, d'acord amb el que estableix l'annex I del Conveni.

Disposicions diverses

Article 49

Seguretat i higiene

1.- Els treballadors en la prestació del servei tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball. Per això s'estarà en cada moment al que estableixi la normativa legal en aquestes matèries, i en especial al que disposa la Llei de prevenció de riscos laborals 31/1995 de 8 de novembre, així com la normativa que la desenvolupa en matèria de prevenció de riscos laborals. Les empreses estan obligades a avaluar els riscos i a adoptar les mesures necessàries per a evitar-los, així com a proporcionar els mitjans de protecció adequats.

2.- L'empresa facilitarà al personal al seu càrrec, amb anterioritat a l'inici de la seva feina, la informació documental sobre els riscos i/o perills que el puguin afectar, així com la forma, mètodes i processos que hagin d'observar en el compliment del seu treball per tal de prevenir-los i evitar-los.

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

4.- Les empreses hauran d'informar al treballador de la Mutua de la Seguretat Social a la que estiguin associades, així com el procediment a seguir en cas d'accident de treball.

5.- L'incompliment de la normativa en relació a la prevenció de riscos laborals per part del treballador, així com la no utilització dels elements i equips de protecció o el seu ús inadequat, serà sancionat d'acord amb el que s'estableix a l'article 40 del present Conveni.

Article 50

Text del conveni

El text d'aquest Conveni col·lectiu es redactarà en llengua catalana i en llengua castellana.

En el supòsit de discrepàncies en la interpretació, prevaldrà sempre el text en llengua castellana.

Article 51

Dret supletori

Per a tot el que no estigui previst en aquest Conveni col·lectiu s'estarà al que es disposa a l'Estatut dels treballadors, i a la normativa de legal aplicació.

Article 52

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març

Ambdues representacions acorden desenvolupar en el present Conveni col·lectiu de treball, tot allò previst a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març (BOE número 71 de 23 de març de 2007) per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Article 53

Règim d'inaplicació de les condicions de treball previstes en el present Conveni col·lectiu de treball

Per acord entre l'empresa i la representació dels treballadors, quan existeixin causes econòmiques, tècniques, organitzatives o de producció, es podran no aplicar les condicions de treball previstes en el present Conveni col·lectiu, segons lo previst en l'article 82.3 de l'Estatut dels treballadors, previ el desenvolupament d'un període de consultes.

Quan el període de consultes acabi amb acord, es presumirà que existeixen les causes justificatives de la

CVE-DOGC-A-25192012-2025

inaplicació i aquest únicament es podrà impugnar en la jurisdicció social quan es presumeixi l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord haurà de determinar amb exactitud les noves condicions de treball aplicables a l'empresa i la seva durada, que no es podrà prolongar més allà del moment en que resulti aplicable un nou Conveni col·lectiu a l'empresa.

L'acord s'haurà de notificar a la Comissió Paritària del Conveni i a l'Autoritat Laboral.

En cas de desacord durant el període de consultes, qualsevol de les parts podrà sotmetre la discrepància a la Comissió Paritària del Conveni, que disposarà d'un termini de 7 dies hàbils per pronunciar-se, a comptar des que la discrepància li hagi estat plantejada.

Quan no s'hagués sol·licitat la intervenció de la Comissió Paritària o aquesta no hages arribat a un acord, les parts hauran de recórrer als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya.

El sotmetiment a arbitratge tindrà caràcter voluntari, de conformitat amb el previst en l'Acord Interprofessional de Catalunya vigent en cada moment.

Article 54

Tribunal Laboral de Catalunya

A efectes de resoldre els conflictes col·lectius o plurals que es puguin presentar (article 40, 41 i 82.3 de l'ET), tant de caràcter jurídic com d'interessos, derivats de l'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu, sense perjudici de les facultats i competències atribuïdes a la Comissió paritària, ambdues parts negociadores, en representació dels treballadors/es i les empreses incloses en el seu àmbit funcional, pacten expressament el sotmetiment als procediments de conciliació i mediació del Tribunal Laboral de Catalunya per a solucionar tots aquells no exclosos expressament de les competències d'aquest tribunal als efectes de l'establert als articles 63 i 156 de la Llei reguladora de la jurisdicció social.

Disposicions transitòries

Primera

Les condicions de treball derivades de l'aplicació d'aquest Conveni col·lectiu, fan efectes des del dia 1 de gener de 2025, sense perjudici de la seva publicació al DOGC.

Segona

El pagament dels endarreriments derivats de l'aplicació del present Conveni es faran efectius com a màxim en el termini de 30 dies naturals, comptats des del dia següent al de la seva publicació en el DOGC.

Tercera

Condició més beneficiosa

L'aplicació de les condicions establertes en aquest Conveni no suposarà en cap cas una disminució de retribucions del personal afectat per aquest, per la qual cosa qui hagués percebut una retribució superior a l'establerta en aquest Conveni la mantindrà en còmput anual.

Disposicions addicionals

Primera

CVE-DOGC-A-25192012-2025

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

Segona

Les parts signants, en representació de les persones treballadores així com de les empreses del sector, posen de manifest el seu compromís amb la seguretat i salut dels treballadors i treballadores del sector.

Aquest compromís es fa visible establint per a totes les parts l'obligació de seguir a tots els centres de treball el protocol i normes de conducta que estableixi l'autoritat sanitària, tant a nivell autonòmic com estatal, així com tota la normativa que es pugui establir en l'àmbit de la seguretat i la salut de les persones treballadores al respecte.

Tercera

En aplicació de la Llei orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, les parts negociadores del present Conveni, acorden que qualsevol cita que es fa en el text referida a persones (treballadors, classificació professional, definició de grups, etc.), es fa tant al gènere femení com masculí, i per aquest motiu s'utilitzen vocables neutres, sense cap tipus de discriminació, assumint en tot cas allò que s'estableix a la Llei 3/2007 de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Annex I

1. Mesures Planificades

Accés a l'ocupació

Les empreses contribuïran a eradicar estereotips en l'accés a l'ocupació de les persones LGTBIQ+, en especial a través d'una formació adequada de les persones que participen en els processos de selecció, que hauran de rebre l'esmentada formació en un termini màxim de tres mesos a la publicació del present Conveni.

En aquest sentit, hauran d'establir criteris clars i concrets per garantir un adequat procés de selecció i contractació que prioritzi la formació o idoneïtat de la persona per al lloc de treball, independentment de la seva orientació i identitat sexual o la seva expressió de gènere, amb especial atenció a les persones trans com a col·lectiu especialment vulnerable.

Classificació i promoció professional

El sistema de classificació professional (grups, promoció i ascensos) regulat en el present Conveni, no comportarà discriminació directa o indirecta per a les persones LGTBIQ+, basant-se en elements objectius, entre d'altres els de qualificació i capacitat, garantint el desenvolupament de la seva carrera professional en igualtat de condicions. Si és detecta alguna incidència o discriminació al respecte, la Comissió Paritària serà la competent per donar-hi solució.

Formació, sensibilització i llenguatge

Les empreses integraran en els seus plans de formació mòduls específics sobre els drets de les persones LGTBIQ+ en l'àmbit laboral, amb especial incidència en la igualtat de tracte i oportunitats i en la no discriminació. La formació, que anirà dirigida a tota la plantilla, incloent-hi els comandaments intermedis, llocs directius i persones treballadores haurà de contenir:

- Coneixement general i difusió del conjunt de mesures planificades LGTBIQ+ recollides en el o els convenis col·lectius d'aplicació a l'empresa o els acords d'empresa en el seu cas, així com el seu abast i contingut.
- Coneixement de les definicions i conceptes bàsics sobre diversitat sexual, familiar i de gènere contingudes en

CVE-DOGC-A-25192012-2025

la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBIQ+.

- Coneixement i difusió del protocol d'acompanyament a les persones trans en l'ocupació, en cas que se'n disposi.
- Coneixement i difusió del protocol per a la prevenció, detecció i actuació davant l'assetjament discriminatori o violència per raó d'orientació i d'identitat sexual, expressió de gènere i característiques sexuals.

Es fomentaran mesures per garantir la utilització d'un llenguatge respectuós amb la diversitat.

Entorns laborals diversos, segurs i inclusius

L'empresa haurà de garantir entorns laborals diversos, inclusius i segurs. Per a això es garantirà la protecció contra comportaments LGTBIfòbics, especialment, a través dels protocols enfront de l'assetjament i la violència en el treball.

Permisos i beneficis socials

Els permisos retribuïts i millores socials són d'aplicació a les parelles de fet, de dret i parelles de fet LGTBIQ+. Dins de les millores socials s'inclou l'assistència a consultes mèdiques o tràmits legals, amb especial atenció a les persones trans.

Règim disciplinari

Seran faltes laborals i amb la qualificació següent les que es detallen a continuació que formaran part del cos del règim disciplinari del present Conveni.

Faltes lleus

Utilitzar o emetre expressions ofensives i discriminatòries contra les persones per raó de la seva orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

Faltes greus

La reiteració de les expressions ofensives i discriminatòries contra les persones LGTBIQ+.

Faltes molt greus

Assetjament per orientació sexual i identitat i/o expressió de gènere.

La violació de la confidencialitat de les persones trans que es trobin en procés de reassignació de sexe.

Les represàlies, enteses com el tracte advers que rebi una persona com a conseqüència d'haver presentat una queixa, reclamació, denúncia, destinada a impedir la seva discriminació per raó d'orientació i identitat sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

2. Protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones treballadores LGTBIQ+

Composició: La Comissió d'Atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, estarà formada per un màxim de quatre persones de manera paritària entre la representació legal de les persones treballadores i l'empresa.

Formació: Per formar part de la Comissió d'Atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de

CVE-DOGC-A-25192012-2025

gènere i/o expressió de gènere, serà indispensable comptar amb formació en matèria d'igualtat, concretament quant a tractament, prevenció i actuació davant l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, aquesta formació haurà de ser d'almenys deu hores formatives.

Incompatibilitat: No podran ser part de la comissió les persones que tinguin algun tipus de parentiu per consanguinitat o afinitat amb alguna o algunes de les persones afectades per la investigació, amistat íntima, enemistat manifesta amb les persones afectades pel procediment o interès directe o indirecte en el procés concret. La incompatibilitat de formar part de la comissió podrà ser manifestada per qualsevol persona que formi part de la Comissió d'Atenció o per la pròpia persona afectada.

Termini: La comissió es reunirà en el termini màxim de 3 dies laborables a la data de recepció de la queixa, denúncia o coneixement d'un comportament inadequat, de conformitat amb el procediment establert en el present protocol per a la seva presentació.

Funcions de la Comissió d'Atenció:

1. Rebre totes les denúncies per assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.
2. Dur a terme la investigació de les denúncies d'acord amb el que estableix aquest protocol, l'empresa ha de disposar dels mitjans adequats i facilitar a la comissió l'accés a tota la informació que pogués tenir relació amb el cas. També ha de tenir lliure accés a totes les dependències del centre, i tota la plantilla ha de prestar el suport que se li requereixi per part de la Comissió.
3. Recomanar i gestionar en el departament de Personal les mesures cautelars que estimi convenients.
4. Elaborar un informe de conclusions sobre el supòsit d'assetjament investigat, que inclourà els mitjans de prova del cas, sobre agreujants possibles o atenuants i, si s'escau, proposició de les accions disciplinàries oportunes, dins de l'àmbit de l'empresa.
5. Supervisar el compliment efectiu de les sancions imposades com a conseqüència dels casos d'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.
6. Vetllar per les garanties compreses en aquest protocol.
7. Donar suport, assessorament i orientació a les persones treballadores que puguin ser víctimes de situacions d'assetjament.

Principis

Confidencialitat: les persones que intervenen en el procediment hauran de guardar estricta confidencialitat i observar en tot moment el deure de secret respecte a tota la informació que els hagi estat expressament comunicada amb caràcter reservat. Cap tipus de document presentat a la comissió es podrà divulgar fora de l'estricta àmbit de la Comissió d'Atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.

Diligència i agilitat: la investigació i la resolució de la conducta denunciada han de ser realitzades sense demores indegudes, respectant els terminis que s'estableixen per a cada fase del procés i que constaran en el protocol.

Contradicció: el procediment garanteix una audiència imparcial i un tracte just per a totes les persones afectades.

Restitució de les víctimes: si l'assetjament realitzat s'hagués concretat en un menyscapte de les condicions

CVE-DOGC-A-25192012-2025

laborals de la víctima, l'empresa ha de restituir en les seves mateixes condicions, si la víctima així ho demana.

Prohibició de represàlies: es prohibeixen expressament les represàlies contra les persones que efectuen una denúncia, compareguin com a testimonis o ajudin o participin en una investigació sobre assetjament.

Procediment

Aquest procediment s'iniciarà quan la persona afectada directament o indirectament formuli la denúncia a través d'un escrit dirigit a la Comissió d'Atenció a l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat gènere i/o expressió de gènere. La presentació de la denúncia suposa l'acceptació per part de la persona afectada de col·laborar en totes les proves i actuacions necessàries per investigar el cas.

Rebuda la denúncia, la Comissió d'Atenció disposarà de 2 dies hàbils per iniciar les investigacions tenint en compte les següents pautes:

- Valorar l'adopció de mesures cautelars, per exemple, separar les parts implicades durant el desenvolupament de la investigació o aquella que s'estimi oportuna.
- Obtenir tota la informació necessària per aclarir els fets denunciats.
- Realitzar entrevistes a les persones implicades de forma separada, incloure en aquesta fase el consentiment exprés i per escrit de les persones entrevistades per accedir a la informació necessària per a la recerca.
- S'informarà les parts implicades sobre el caràcter confidencial i reservat de la investigació.
- Sistematitzar totes les actes de les reunions i entrevistes que se celebrin durant la investigació.
- Redactar un informe sobre el presumpte assetjament investigat en el qual s'indicarà les conclusions assolides i s'instarà l'empresa que adopti algunes de les següents mesures:

1) Mesures disciplinàries a la persona assetjadora, amb indicació de la infracció, sanció i graduació. Si no hi hagués trasllat forçós o acomiadament de la persona assetjadora, s'hauran d'establir mesures perquè la persona assetjadora i la persona afectada no convisin en el mateix espai laboral. La víctima tindrà l'opció de romandre en el seu lloc de treball o demanar voluntàriament un trasllat, aquest trasllat no pot suposar un detriment a les seves condicions laborals.

2) Tancament de l'expedient, si es considera que els fets no són constitutius d'algun dels tipus d'assetjament regulats en aquest protocol.

La decisió adoptada es comunicarà per escrit a la persona denunciant, a la persona denunciada, els quals hauran de guardar sigil sobre la informació a la qual tinguin accés. Si de la recerca practicada es dedueix la concurrència d'indisidències d'assetjament, l'empresa adoptarà altres mesures complementàries, com ara:

- 1) Suport psicològic i social a la persona assetjada.
- 2) Adopció de mesures de vigilància per protegir la víctima.
- 3) Avaluació dels riscos psicosocials a l'empresa.
- 4) Modificació de les condicions laborals que, previ consentiment de la persona víctima d'assetjament, s'estimin beneficioses per a la seva recuperació.

L'expedient informatiu s'haurà de resoldre en un termini màxim de 15 dies laborals incloent la redacció de la resolució de l'expedient.

Seguiment

Un cop tancat l'expedient, i en un termini no superior a 30 dies naturals, la Comissió d'Atenció haurà de fer un seguiment sobre els acords adoptats i sobre el seu compliment i/o resultat de les mesures adoptades.

Del resultat d'aquest seguiment s'aixecarà acta que recollirà les mesures a adoptar per al supòsit que els fets causants del procediment continuïn produint-se i s'analitzarà també si s'han implantat les mesures preventives i sancionadores proposades.

L'acta es remetrà a la direcció de l'empresa, a la representació legal i/o sindical de les persones treballadores,

CVE-DOGC-A-25192012-2025

a la persona responsable de prevenció de riscos laborals i a la Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat, amb les cauteles assenyalades en el procediment respecte a la confidencialitat de les dades personals de les parts afectades.

(25.192.012)