



# Convenio Colectivo Empleados y Empleadas de Fincas Urbanas de Castellón

ÁREA	Castellón	ÁMBITO FUNCIONAL	Provincial
CÓDIGO	80100135012018	ACTUALIZACIÓN	2026/03/17
VIGENCIA	2024/01/01 — 2027/12/31	DURACIÓN	CUATRO AÑOS
PUBLICACIÓN	DOGV 10324 CORRECCIÓN		
URL	<a href="https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-empleados-y-empleadas-de-fincas-urbanas-d-e-castellon/">https://ccoo.app/convenio/convenio-colectivo-empleados-y-empleadas-de-fincas-urbanas-d-e-castellon/</a>		

## Resumen

Convenio Colectivo Empleados y Empleadas De Fincas Urbanas. Última actualización a: 17-03-2026 Vigencia de: 01-01-2024 a 31-12-2027. Duración CUATRO AÑOS. Última publicación en DOGV 10324 del tipo: CORRECCIÓN.

## Convenio

CONVENIO COLECTIVO (DOGV Núm. 10174 / 18.08.2025)

RESOLUCIÓN de 25 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral, por la que se disponen el registro y la publicación del texto del II Convenio colectivo de empleados y empleadas de fincas urbanas de las provincias de Valencia y Castellón para los años 2024, 2025, 2026 y 2027.

Visto el texto del II Convenio colectivo de empleados y empleadas de fincas urbanas de las provincias de Valencia Castellón para los años 2024, 2025, 2026 y 2027, con código en la aplicación REGCON 80100135012018, suscrito por la comisión negociadora, estando integrada la misma, de una parte, por la Asociación de Propietarios y Comunidades de Propietarios de las Provincias de Valencia y Castellón y, de otra, por la parte social, compuesta por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO PV), por la Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV) y por Intersindical, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (aprobado por Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores), en el artículo 2.1.a del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010,

de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, este Servicio de Relaciones Laborales y Gestión de Programas, de acuerdo con el artículo 51.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, con el artículo 20 del Decreto 38/2025, de 4 de marzo, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo y con el artículo 34 de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, RESUELVE.

Primero.

Ordenar su inscripción en el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con notificación a la comisión negociadora, y el depósito del texto del convenio.

Segundo.

Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana.

València, 25 de julio de 2025, Andrés Lluch Figueres, Director general de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral.

## **II CONVENIO COLECTIVO DE EMPLEADOS/AS DE FINCAS URBANAS DE LAS PROVINCIAS DE VALENCIA Y CASTELLÓN PARA LOS AÑOS 2024, 2025, 2026 Y 2027.**

Preámbulo.

La comisión negociadora del convenio que se suscribe formada por la parte empresarial representada por la Asociación de Propietarios y Comunidades de Propietarios de las Provincias de Valencia y Castellón, y por parte de los trabajadores/as por representantes de la INTERSINDICAL, UGT y CC.OO. han abordado la negociación del presente convenio colectivo atendiendo al principio de que no se podrá discriminar a ningún trabajador/a por razones de edad, sexo, ideología, religión, raza o nacionalidad, en ningún aspecto de la relación laboral, puesto de trabajo, categoría o cualquier concepto que se contemple en este convenio o en la normativa vigente.

Finalidad

El presente convenio establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo en las empresas y trabajadores/as encuadradas en la actividad de empleados/as de fincas urbanas en comunidades constituidas en régimen de propiedad horizontal y vertical.

---

### **CAPÍTULO I Disposiciones generales.**

---

#### **Artículo 1. Ámbito territorial (Ámbito geográfico de aplicación).**

Las presentes normas serán de aplicación obligatoria en las provincias de Valencia y Castellón.

## **Artículo 2. Ámbito personal y funcional (Qué se entiende por empleados/as de fincas urbanas).**

Se entiende por empleados/as de fincas urbanas a los efectos del presente convenio, a aquellos/as que por cuenta ajena y bajo la directa dependencia de los propietarios/as de las fincas urbanas o representantes legales de los mismos/as, presten servicios en dichas comunidades.

Cuando la comunidad de propietarios decida externalizar servicios prestados por los empleados de fincas urbanas, les será de aplicación el convenio colectivo de empleados/as de fincas urbanas de las provincias de Valencia y Castellón. En el caso de que estos trabajadores/as estén incluidos en el apartado de oficios varios del presente convenio, les será de aplicación lo dispuesto en el citado apartado.

El presente artículo únicamente hace referencia y regula la subcontratación que realicen las empresas a las que les es de aplicación el presente convenio por estar incluidas en sus ámbitos funcional y territorial.

El presente convenio será obligatorio para las comunidades de propietarios constituidas en régimen de propiedad horizontal o vertical y para todos los trabajadores/as que, por cuenta ajena, presten sus servicios en dichas comunidades, y que se clasifican en los siguientes grupos profesionales:

### **GRUPO PRIMERO.**

Grupo I: portero/a de finca urbana: Toda persona que, disponiendo de una vivienda apta para ser habitada en el inmueble en el que preste sus servicios y, cumpliendo los requisitos de capacidad determinados en este convenio, realice los cometidos señalados en el mismo en virtud de contrato de trabajo. Para el cumplimiento de su cometido laboral se entenderá que el puesto de trabajo será tanto en la conserjería, mostrador, etc.... como desarrollando las funciones propias de su labor.

La vivienda deberá cumplir las condiciones necesarias para su habitabilidad, higiene y decoro, siendo a cargo de la propiedad las reparaciones y equipamiento necesarios y propios del uso, salvo aquellas derivadas de la mala utilización.

Tendrá el carácter de domicilio particular del portero/a, por estar vinculado a sus funciones, siendo obligatorio su uso como vivienda habitual.

Asimismo, cesará en el disfrute de la vivienda en el plazo de 60 días naturales contados a partir de aquel en que quede definitivamente extinguido, saldado y finiquitado el contrato de trabajo.

### **GRUPO SEGUNDO.**

Grupo II: conserje: Toda persona que, sin disponer de una vivienda apta para ser habitada en el inmueble en el que preste sus servicios y, cumpliendo los requisitos de capacidad determinados en este convenio, realice los cometidos señalados en el mismo en virtud de contrato de trabajo. Para el cumplimiento de su cometido laboral se entenderá que el puesto de trabajo será tanto en la conserjería, mostrador, etc.... como desarrollando las funciones propias de su labor.

Las funciones de los grupos primero y segundo serán las siguientes:

- a) Limpieza, conservación, control y cuidado del portal o portales, portería, escaleras, pasillos y demás dependencias de uso común, así como de los aparatos eléctricos u otros que se encuentren instalados y no estén especificados como trabajo especializado en el tipo de aparato o elemento.
- b) Realización de pequeños trabajos y reparaciones específicas de conservación y mantenimiento de todo tipo, incluso preventivo, en las instalaciones comunitarias en general.
- c) Atención y cuidado del inmueble en especial de las dependencias comunes, así como de las personas que entren en el inmueble, procurando que se mantenga el orden en el mismo. Tendrán a su cargo el encendido y

apagado de luces de los elementos comunes y de la apertura y cierre del portal en la forma establecida.

d) Se hará cargo de los avisos que reciba para la propiedad o administración de la finca, y de los avisos para los propietarios/as siempre y cuando se le haya autorizado expresamente por escrito con anterioridad por estos (los propietarios/as).

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

f) Pondrá, con la mayor diligencia, en conocimiento de la empresa o administración de la finca y de las empresas fabricantes o de mantenimiento, las anomalías o averías que observe en el funcionamiento de los diferentes aparatos y servicios, adoptando aquellas medidas de clausura o paralización de los mismos indicados por aquellos.

g) Se hará cargo de la custodia de llaves de dependencias comunes durante su jornada de trabajo. No tendrá la obligación de la tenencia o custodia permanente de llaves de viviendas privadas.

h) Entre sus funciones no estará la obligación de recogida ni custodia de paquetería.

Los complementos salariales a percibir por esta categoría se determinarán de acuerdo con las funciones a realizar.

Personal de oficios varios:

Las comunidades de propietarios podrán tener, además del personal específico regido por este convenio, el siguiente personal especializado: garajistas, personal de limpieza, jardineros y socorristas que, por no pertenecer al ámbito de aplicación del presente convenio, se regirán por sus reglamentaciones específicas y convenios respectivos, a las que estarán sometidos a todos los efectos.

La contratación por parte de la propiedad de personal especializado que se indica pudiera precisar, no significará, en modo alguno, la liberación de las obligaciones y demás cometidos que, a los trabajadores/as regidos por el presente convenio, les están asignadas en el mismo.

### **Artículo 3. Entrada en vigor y duración.**

El presente convenio colectivo de trabajo será de aplicación desde el mismo día de su firma. Entrará en vigor, a todos los efectos, el día 1 de enero de 2024, y su duración se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2027.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar este convenio colectivo de trabajo antes del 1 de diciembre de 2027. Se mantendrá la ultraactividad hasta la firma del siguiente convenio.

Para que la denuncia tenga efecto habrá de hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que habrá de registrarse en el departamento correspondiente de la Generalitat Valenciana.

Si denunciado el convenio colectivo, desde la finalización de la vigencia del mismo, no se llegara a un acuerdo en el seno de la comisión negociadora, las partes se someterán a los procedimientos de conciliación y, en su caso, si así lo decide las partes, a los procedimientos de mediación y/o arbitraje de la Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.

### **Artículo 4. Prórroga y denuncia.**

Llegado a su vencimiento se entenderá tácitamente prorrogado.

Si es denunciado el convenio, y hasta que no se logre acuerdo expreso, a los efectos de lo previsto en los

artículos 86.3 y 4 del E.T. se entenderá que se mantiene la vigencia de su contenido normativo. En caso de no denuncia, se prorroga por periodos anuales y tendrá una revisión automática sobre el salario base de convenio y base de complementos del IPC real, más el 1 %.

Ambas partes se comprometen a crear una comisión para la negociación del nuevo convenio.

## **Artículo 5. Absorción y compensación.**

Las empresas vendrán obligadas a respetar las condiciones que vinieran satisfaciendo, bien por imperativo legal, contrato individual, uso o costumbre, negociación colectiva, concesión voluntaria o cualesquiera otras causas que, de modo global y en cómputo anual, excedan del conjunto del presente convenio.

Las condiciones más beneficiosas no serán compensables ni absorbibles, siendo en su conjunto las que superen lo pactado en este convenio y se mantendrán como complemento en la nómina con la denominación siguiente: «ad personam».. Este complemento no estará sujeto a actualización del IPC.

## **Artículo 6. Comisión paritaria del convenio.**

Se crea una comisión paritaria de convenio como órgano mixto de arbitraje, conciliación, interpretación, revisión, mediación y vigilancia, integrada por tres miembros de la parte social y tres miembros de la parte empresarial.

La comisión paritaria deberá ser notificada de las solicitudes que efectúen las empresas para acogerse a la cláusula de no vinculación salarial, según lo dispuesto en el artículo 44 del presente convenio.

El procedimiento de actuación de esta comisión paritaria consistirá en que, las discrepancias o así como demás funciones reguladas más adelante, que puedan surgir sobre lo pactado en este convenio colectivo, se comuniquen por escrito a la comisión paritaria, que tras recibir el escrito, se reunirá y en un plazo de 10 días hábiles a contar desde la recepción del escrito resolverá.

La comisión paritaria se reunirá una vez al año de manera ordinaria (durante el primer trimestre de cada año) para revisar y modificar si fuera necesario, cualquier aspecto del convenio. Si procede cualquier cambio, esta se elevará a la comisión negociadora del presente convenio para su ratificación y registro.

Del mismo modo, se reunirá de manera extraordinaria a solicitud de cualquiera de las partes, debiendo fijarse esta en el plazo máximo de 15 días desde la solicitud.

A las reuniones de la comisión paritaria podrán asistir con voz pero sin voto los asesores que las partes designen, con un máximo de dos por representación.

Se establece para comunicaciones a la comisión paritaria el domicilio: Plaza de Crespins 3 bajo, 46003 (Valencia) y el email: paritariaefuvc@outlook.com.

Caso de no acuerdo en la comisión paritaria, se planteará el tema ante la Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.

## **Artículo 7. Calendario laboral obligatorio.**

Cada año se confeccionará por el propietario/a de la finca o comunidad de propietarios el obligatorio calendario laboral de acuerdo con la normativa legal vigente en cada momento.

Al inicio del año, el propietario/a, presidente/a de la comunidad o administrador/a de la finca, deberá publicar el

calendario laboral en el tablón de anuncios de la comunidad o en su defecto permanecer expuesto donde pueda ser visto sin dificultad para conocimiento de todas las partes; tanto propietarios como empleados.

Cualquier modificación en el calendario laboral lo será de mutuo acuerdo de las partes.

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

El horario laboral se establecerá por la empresa en función de que la jornada pueda ser continuada o partida. Deberá permanecer expuesto el calendario laboral donde pueda ser visto sin dificultad por los vecinos/as de la finca.

Las tardes de los días 24 de diciembre (Noche Buena), 31 de diciembre (Noche Vieja) y 5 de enero (Noche de Reyes) se computarán como festivas, no laborables y retribuidas, comprendiendo cuatro horas de trabajo efectivo cada una de ellas.

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

---

## **CAPÍTULO II Retribuciones.**

---

### **Artículo 8. Salario base de convenio.**

Las retribuciones estarán constituidas por el salario base de convenio, por los complementos salariales y por las percepciones extrasalariales. Se adaptarán los conceptos retributivos que figuren en los recibos de salario de los trabajadores/as a los aquí establecidos.

Las retribuciones que se indican en este convenio están referidas a la jornada completa. La realización de jornadas a tiempo parcial dará lugar a la reducción de los salarios en igual proporción que la jornada, salvo para aquellos conceptos que se indique que no procede la reducción, que son: Ropa de trabajo / Plus de transporte.

**SALARIO BASE DE CONVENIO GRUPOS I Y II.**

- Para el año 2024, el salario base de convenio se establece en 838,94 euros mensuales.

-Para el año 2025, se aplicará un incremento del 3 % sobre el salario base de convenio de 2024. Se establece en 864,11 euros mensuales.

-Para el año 2026, se aplicará un incremento del 3 % sobre el salario base de convenio de 2025. Si una vez constatado el IPC correspondiente al año 2025, este fuera superior al 3 %, el incremento sería del 3,5 %.

-Para el año 2027, se aplicará un incremento del 3 % sobre el salario base de convenio de 2026. Si una vez constatado el IPC correspondiente al año 2026, este fuera superior al 3 %, el incremento sería del 3,5 %.

El salario base de convenio de la categoría del grupo I, incluye el derecho al disfrute de la vivienda de la portería como retribución en especie. Dicha retribución, corresponde al 10 % del salario base de convenio.

-Para el año 2024, se fija en la cantidad de 83,89 euros mensuales durante las doce mensualidades del año.

-Para el año 2025, se fija en la cantidad de 86,41 euros mensuales durante las doce mensualidades del año.

-Para el año 2026, corresponderá al 10 % del salario base de convenio de 2026 durante las doce mensualidades del año.

-Para el año 2027, corresponderá al 10 % del salario base de convenio de 2027 durante las doce mensualidades del año.

## **Artículo 9. Complementos salariales.**

Afectarán solamente a las categorías profesionales del grupo I y II.

Asignación de los complementos:

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

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

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

b) Si el horario es coincidente tan sólo en parte de la jornada de dos o más trabajadores/as y se cubre una franja horaria que exceda de 8 h/día, los importes de los complementos se habrán de incrementar en el mismo porcentaje que represente el exceso las indicadas 8 h/día, a efectos de efectuar el prorrateo previsto en la letra anterior.

c) Si el horario no es coincidente, cada empleado/a percibirá la totalidad del complemento.

Base de complementos grupos I y II

Única y exclusivamente se usa el base de complementos como referencia para el cálculo del importe de los complementos salariales incluidos en este artículo 9.

-Para el año 2024, el base de complementos se establece en 830,87.

-Para el año 2025, se aplicará un incremento del 2 % sobre el salario base de convenio de 2024. El base de complementos se establece en 855,72.

-Para el año 2026, se aplicará un incremento del 2 % sobre el salario base de convenio de 2025. Si una vez constatado el IPC correspondiente al año 2025, este fuera superior al 3 %, el incremento sería del 2,5 %.

-Para el año 2027, se aplicará un incremento del 2 % sobre el salario base de convenio de 2026. Si una vez constatado el IPC correspondiente al año 2026, este fuera superior al 3 %, el incremento sería del 2,5 %.

Los complementos salariales podrán ser:

9.1. Complemento por número de viviendas. Se establece en función del número de viviendas de cada finca urbana, un complemento sobre el base de complementos, de acuerdo con el siguiente escalado:

-De 1 a 10 viviendas: 11 %.

-De 11 a 20 viviendas: 21 %.

-De 21 a 40 viviendas: 25 %.

-De 41 a 60 viviendas: 28 %.

-De 61 a 70 viviendas: 30 %.

-De 71 a 80 viviendas: 32 %.

-De 81 a 90 viviendas: 33 %.

-De 91 a 100 viviendas: 34 %.

-De 101 a 110 viviendas: 35 %.

-De 111 a 120 viviendas: 36 %.

-De 121 viviendas en adelante: 37 %.

9.2. Complemento por ascensores. Se establece en función del número de ascensores instalados en cada finca urbana, un complemento sobre el base de complementos, de acuerdo con el siguiente escalado:

-Primer ascensor: 10 % -Por cada uno de los demás: 5 % Hasta un máximo de 6 ascensores.

El abono de este complemento supone para el trabajador/a la vigilancia, cuidado y buen funcionamiento de los mismos, requiriendo la atención de los técnicos en caso necesario.

9.3. Complemento por motores. Se establece en función del número de motores independientes del de los ascensores instalados en cada finca urbana, un complemento sobre el base de complementos, de acuerdo con el siguiente escalado:

-Primer motor: 10 %.

-Por cada uno de los demás: 5 %.

Hasta un máximo de 5 motores..

No se computarán los motores instalados para uso exclusivo en servicios por los que se perciba otro complemento salarial, como los correspondientes a ascensores, calefacción, agua caliente, piscinas o garajes.

Para los grupos de presión, se computará cada grupo como un solo motor con independencia del número de bombas que tenga dicho grupo.

Sí que se computarán las bombas de achique instaladas en garajes por corresponder a un servicio del edificio en el que se encuentran dichos garajes.

9.4. Complemento por escaleras. Cuando haya más de una escalera para uso común de los vecinos al cuidado del portero/a o conserje, se establece un complemento sobre el base de complementos, de un 11 % por cada una de las que existan en servicio aparte de la primera con la excepción de la escalera de incendios, hasta un máximo de 3 escaleras sin contar la primera.

Escalera de incendios: cuando la escalera de incendios esté a cargo del portero/a o conserje con la obligación de su conservación incluido los elementos contra incendios anejos a la misma y su vigilancia, el salario base de convenio se incrementará en un 5 % por cada una de las escaleras de incendios existentes en la finca, hasta un máximo de 5 escaleras de incendios.

9.5. Complemento por calefacción. (Equipos de frío y/o calor, placas solares, purificador de agua...). Cuando la finca urbana disponga de calefacción, se establece un complemento sobre el base de complementos, durante el tiempo que realice este servicio, de un 15 %.

Agua caliente central: cuando la finca urbana disponga de agua caliente central, se establece un complemento sobre el base de complementos, del 15 %. Si el servicio de agua caliente depende del de calefacción, el complemento será tan solo del 5 %.

Purificador de agua: Cuando la finca urbana disponga de purificador o descalcificador de agua y éste deba de ser manipulado por el portero/a o conserje, se establece un complemento sobre el base de complementos, de un 10 %. Máximo 1 purificador o descalcificador.

9.6. Complemento por centralita telefónica. Cuando exista centralita telefónica con líneas al exterior y ésta se halle al cuidado exclusivo del portero/a o conserje, se establece un complemento sobre el base de complementos, de un 10 %, si la centralita tiene un número de extensiones no superior a 40. Si la centralita excede de tal número, por cada 20 extensiones más, se incrementará el citado complemento sobre el base de complementos en un 5 %, hasta un máximo de 160 extensiones.

La centralita telefónica de comunicación interior de conserjería, entre vecinos/as y empleados/as, tendrá la misma consideración que la centralita telefónica normal, exceptuándose en todo caso de este complemento la existencia del denominado interfono exterior.

9.7. Complemento por garaje. Si el portero/a o conserje, tiene encomendada la limpieza y/o el control de estos elementos, percibirá este complemento calculado sobre el base de complementos, en función del número de plazas existentes, de acuerdo con el siguiente escalado:

-Hasta 100 plazas: 10 %.

-A partir de 100 plazas: 15 %.

Se percibirán durante los meses en que se realice el mantenimiento.

9.8. Complemento por piscinas. Si el portero/a o conserje, tiene encomendada las tareas de mantenimiento de la piscina, percibirá este complemento calculado sobre el base de complementos, en función de las piscinas existentes en cada finca urbana, de acuerdo con el siguiente escalado:

-Hasta 200 m<sup>2</sup> de superficie: 10 %

-A partir de 200 m<sup>2</sup> de superficie y hasta 300 m<sup>2</sup> de superficie, por cada 50 m<sup>2</sup> un 2 % adicional.

-A partir de 300 m<sup>2</sup> de superficie: pacto entre las partes.

Se percibirá durante los meses en que se realice el mantenimiento.

9.9. Complemento por jardín. Si el portero/a o conserje, tiene encomendadas las tareas de mantenimiento del jardín, percibirá este complemento calculado sobre el base de complementos, en función de la superficie ajardinada existente en cada finca urbana, de acuerdo con el siguiente escalado:

-Hasta 200 m<sup>2</sup> de superficie: 10 %

-A partir de 200 m<sup>2</sup> de superficie y hasta 400 m<sup>2</sup> de superficie, por cada 100 m<sup>2</sup> un 5 % adicional.

-A partir de 400 m<sup>2</sup> de superficie: pacto entre las partes.

Se percibirá durante los meses en que se realice el mantenimiento.

9.10. Complemento por instalación fotovoltaica. Si el portero/a o conserje, tiene encomendada la supervisión y/o limpieza y/o mantenimiento de la instalación fotovoltaica comunitaria, se establece un complemento sobre el base de complementos del 10 %.

9.11. Complemento por pequeños trabajos de conservación y mantenimiento de las instalaciones comunitarias. Si el portero/a o conserje, tiene encomendada las tareas contempladas en el artículo 2.b del presente convenio, percibirá un complemento sobre el base de complementos del 10 %.

Los complementos establecidos en los artículos 9.7, 9.8, 9.9, 9.10 y 9.11 serán determinados de acuerdo con las características físicas de la comunidad y la asignación de los mismos al empleado/a para su realización y responsabilidad, teniendo en cuenta que la comunidad deberá de proporcionar la formación adecuada en aquellos casos en la actividad a desarrollar lo requiera.

Servicios de carácter extraordinario:

Todos los servicios extraordinarios no pactados con la propiedad del inmueble, sus representantes legales, el presidente/a de la comunidad de propietarios, cooperativa o el administrador/a de la finca, se realizarán fuera del horario del servicio.

## **Artículo 10. Retribución mínima.**

La retribución bruta anual de los empleados/as regulados en este convenio dentro de los Grupos I y II, sumados

todos los conceptos salariales (salario base de convenio, antigüedad, complementos, plus de transporte, vivienda...), no podrá ser inferior a la cantidad de:

-Para el año 2025: 19000 euros brutos anuales.

-Para el año 2026: 20000 euros brutos anuales.

-Para el año 2027: 21000 euros brutos anuales.

## **Artículo 11. Antigüedad.**

El complemento de antigüedad se computará por quinquenios a razón cada uno de ellos del 6 % del salario base de convenio y los complementos salariales del artículo 9 del presente convenio, con un máximo de siete quinquenios.

La fecha inicial del cómputo de la antigüedad será la del ingreso del trabajador/a en la empresa. El importe de cada quinquenio comenzará a devengarse a partir del siguiente día de su vencimiento.

## **Artículo 12. Gratificaciones extraordinarias y salarios.**

Se establecen dos gratificaciones extraordinarias anuales equivalentes cada una de ellas a 30 días de salario.

Dichas gratificaciones extraordinarias se abonarán en los días laborales, inmediatamente anteriores al 15 de junio (verano) y 15 de diciembre (Navidad), respectivamente.

El personal que ingrese o cese dentro del año percibirá estas gratificaciones extraordinarias en proporción al tiempo trabajado, estimándose las fracciones superiores a quince días como mes completo, estableciéndose su cuantía en base a los periodos de devengo expresados en el párrafo anterior.

Pago de los salarios:

Se pagarán los salarios del empleado de fincas urbanas el último día de cada mes mediante transferencia bancaria o concediendo al empleado/a el tiempo mínimo necesario dentro de su jornada laboral, siempre a elección de la propiedad, sin perjuicio de lo previsto en el art. 29.4 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

---

## **CAPÍTULO III Otros complementos.**

---

### **Artículo 13. Vivienda.**

Vivienda del portero/a de ocupación obligatoria en la finca a su cargo por razones de seguridad y disponibilidad, percibirá un complemento del 10 % del salario base de convenio, siendo considerada como retribución en especie el uso y permanencia del portero/a en la vivienda vinculada a su puesto de trabajo durante la relación laboral, siendo de aplicación la norma fiscal y laboral al respecto de dicha retribución en especie.

La utilización por el portero/a de vivienda en la finca a su cargo, cuya ocupación no viene determinada para fines particulares, sino por la condición de disponibilidad plena para atender cualquier incidencia en la finca a su cargo en horario laboral, conlleva una obligación recíproca: por parte del portero/a, ocuparla obligatoriamente por razones de seguridad, y por parte de la propiedad, facilitar una vivienda que debe reunir las mínimas

condiciones de habitabilidad, no suponer coste alguno para el portero/a, exceptuando la cotización de la misma como retribución en especie y estar vinculada a la especial trascendencia de sus funciones.

Durante la vigencia del contrato de trabajo, la vivienda, facilitada por la propiedad al portero/a, en la finca a su cargo, tendrá la consideración de domicilio del portero/a, al sólo objeto de no poder ser utilizada por la propiedad o comunidad de propietarios para reuniones de la misma u otros fines distintos.

Reparaciones:

Las pequeñas reparaciones que exija el desgaste por el uso ordinario de la vivienda ocupada por el portero/a serán a cargo del mismo.

Desalojo de la vivienda del portero/a:

El portero/a desalojará obligatoriamente la vivienda ocupada por él en la finca, dejándola libre, vacua y expedita en el plazo máximo de 60 días naturales, contados a partir del día de la fecha en que se extinga su contrato de trabajo.

## **Artículo 14. Supresión del servicio de portería.**

Para el supuesto de supresión del servicio de portería el empleado/a tendrá la opción en su caso, bien para cobrar la indemnización que legalmente proceda, bien para el disfrute gratuito de la vivienda por un período de 2 a 4 años como máximo.

Igualmente se establece para el supuesto de amortización del puesto de trabajo del portero/a por causas objetivas, previsto en el art. 52 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

## **Artículo 15. Plus de nocturnidad.**

A los efectos de lo dispuesto en el art. 36 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se considera trabajo nocturno el realizado por los empleados/as de fincas urbanas entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, y tendrá un incremento sobre el salario base de convenio de un 25 %.

## **Artículo 16. Agua y luz.**

a) Agua: los porteros/as percibirán de la propiedad, por los servicios de agua de la vivienda ocupada en la finca por razones de seguridad y disponibilidad, cuyos recibos sean satisfechos por ellos mismos:

-Para el año 2024: 41 euros mensuales.

-Para el año 2025: 42 euros mensuales.

-Para el año 2026: 43 euros mensuales.

-Para el año 2027: 44 euros mensuales.

En el supuesto que el contador del agua este a nombre del portero/a se le compensará a éste el importe del consumo del agua dedicado a la limpieza de la finca previa comprobación del mismo.

b) Luz: los porteros/as percibirán de la propiedad, por los servicios de luz de la vivienda ocupada en la finca por razones de seguridad y disponibilidad, cuyos recibos sean satisfechos por ellos mismos:

- Para el año 2024: 41 euros mensuales.
- Para el año 2025: 42 euros mensuales.
- Para el año 2026: 43 euros mensuales.
- Para el año 2027: 44 euros mensuales.

En ningún caso podrá incluirse en tales cantidades el consumo de luz utilizado para iluminar puntos de uso común de la finca, por lo que deberán de existir contadores separados.

## **Artículo 17. Calefacción central del edificio.**

En aquellos casos en que exista calefacción central en el edificio y que el portero/a disponga de tal servicio en su vivienda, estará exento de cualquier clase de pago por tal servicio, siendo el mismo a título gratuito.

## **Artículo 18. Plus de transporte solo para conserjes.**

Los conserjes percibirán por el concepto de plus de transporte:

- Para el año 2024: 68 euros mensuales.
- Para el año 2025: 69 euros mensuales.
- Para el año 2026: 70 euros mensuales.
- Para el año 2027: 71 euros mensuales.

El plus de transporte se cobrará únicamente durante once meses al año, no abonándose durante el período de vacaciones.

## **Artículo 19. Ropa de trabajo, útiles de limpieza y herramientas.**

La propiedad podrá decidir sobre uniformar o no al portero/a o conserje, siendo a cargo de la misma, en su caso, el coste del uniforme.

La propiedad ha de proveer al portero/a o conserje con dos entregas anuales de mono, buzo o prenda similar, apta para los servicios que habrá de efectuar, estando el empleado/a obligado a utilizar las prendas que se le entreguen.

En aquellos casos en que la propiedad no provea al empleado/a de la ropa de trabajo adecuada, satisfará por ese concepto al empleado/a:

- Para el año 2024: 27 euros mensuales.
- Para el año 2025: 28 euros mensuales.
- Para el año 2026: 29 euros mensuales.
- Para el año 2027: 30 euros mensuales.

Los portero/as y conserjes deberán ser provistos por la propiedad con cargo a la misma, de los útiles de limpieza y herramientas precisos para el cuidado y conservación de los edificios a ellos encomendados.

---

## **CAPÍTULO IV Organización del trabajo.**

---

### **Artículo 20. Jornada de trabajo.**

La jornada laboral será de 1826 horas anuales (salvo cambio en la legislación vigente que se aplicará desde el momento de aprobación de la norma).

La jornada semanal de 40 horas semanales de trabajo efectivo de lunes a viernes, respetando el contenido del art. 34.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, con los siguientes apartados.

Tiempo de servicio:

- a) Será tiempo de servicio para los porteros/as, el comprendido entre las horas señaladas por las ordenanzas municipales para apertura y cierre de portales, siempre que esto permita el descanso nocturno de 10 horas.
- b) Los conserjes y porteros/as tendrán ocho horas de trabajo efectivo al día.
- c) Todos los trabajadores/as tendrán derecho a la desconexión digital y por lo tanto no existe obligación de atender el teléfono de trabajo tras la finalización de la jornada laboral diaria. No existe obligación de dar su teléfono personal y por lo tanto se le tendrá que dotar de un teléfono de empresa.

### **Artículo 21. Horas extraordinarias.**

Las horas de trabajo que se realicen por encima de la jornada descrita en el artículo anterior, tienen el carácter de horas extraordinarias, por lo que serán retribuidas de acuerdo con lo dispuesto en el art. 35 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

### **Artículo 22. Organización práctica del trabajo.**

Corresponde a la propiedad del inmueble la facultad de organizar el trabajo, siempre con sujeción al presente convenio. Las instrucciones y las órdenes sobre el mismo serán dadas al empleado/a única y exclusivamente por el propietario único del inmueble o sus representantes legales, presidente de la comunidad de propietarios, presidente de la cooperativa y administrador/a de la finca.

La organización del trabajo incluye la facultad de la propiedad de establecer el horario de cada una de las funciones del portero o conserje, es decir:

- a) Limpieza.
- b) Conservación.
- c) Vigilancia.
- d) Período de disfrute de las vacaciones.
- e) Festivos y horarios especiales que de común acuerdo pacten las partes.

### **Artículo 23. Puesto de trabajo.**

En el caso de porteros/as no debe entenderse como puesto de trabajo habitual la estancia en la propia vivienda

cuando exista el mostrador de conserjería en la finca que, deberá reunir las debidas condiciones para su utilización.

---

## **CAPÍTULO V Vacaciones.**

---

### **Artículo 24. Vacaciones.**

Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta días naturales al año, cuyo periodo de disfrute se establecerá de mutuo acuerdo entre las partes, atendiendo a las necesidades de la comunidad de propietarios o de la propiedad de la finca, fijándose en el calendario laboral de cada año con un mínimo de dos meses de antelación a su disfrute. Las vacaciones se iniciarán en día laborable.

Los días de vacaciones se retribuirán a razón de salario base de convenio más todos los complementos, con excepción del plus de transporte, según lo fijado en el artículo 18.

Los trabajadores/as que en la fecha determinada para el disfrute de las mismas no llevasen un año trabajando en la empresa, disfrutarán de un número de días proporcional al tiempo que previsiblemente vaya a trabajar en el año.

En caso de cese de los trabajadores/as, si estos hubieran disfrutado de más vacaciones de las que les corresponderían proporcionalmente por el periodo del año natural trabajado, se les practicará una minoración proporcional también en la liquidación de haberes por los días de vacaciones disfrutados de más.

Este período de vacaciones se computará por año efectivo de servicios. El trabajador/a que cese durante el año sin haber disfrutado de ellas, recibirá su importe prorrateado entre las doce mensualidades, abonándose la parte correspondiente a los meses transcurridos y computándose las fracciones superiores a quince días como mes completo.

### **Artículo 25. Sustituciones.**

La sustitución o suplencia del empleado/a durante el disfrute del descanso semanal, fiestas, vacaciones, licencias, permisos, etc., ha de realizarse por persona mayor de 18 años, con la formalización del contrato que legalmente corresponda.

El suplente será designado por la comunidad o en su caso por la propiedad, sin perjuicio de que pueda ser propuesto por el propio portero/a o conserje, habiendo de ser persona que reúna las adecuadas condiciones.

---

## **CAPÍTULO VI Mejoras de la acción protectora de la Seguridad Social.**

---

### **Artículo 26. Baja en el trabajo por incapacidad transitoria (IT).**

En aquellos casos en que se produzca la baja del empleado/a por IT derivada de accidente de trabajo, la propiedad complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 % de las percepciones

salariales que, en régimen de jornada habitual hubiera recibido el empleado/a. Tal concepto se abonará al empleado/a desde el primer día de la baja y hasta un máximo de 6 meses.

El mismo complemento recibirán, aquellos empleados cuya baja por IT sea derivada de enfermedad común o maternidad siempre y cuando requieran hospitalización y/o intervención quirúrgica, recibiendo el citado complemento por el tiempo en que se prolongue tal situación de baja por IT, con el límite de 3 meses.

En aquellos casos en que se produzca la baja del empleado/a por IT derivada de enfermedad, en la primera baja anual percibirá el 50 % del salario correspondiente a los tres primeros días de baja.

El portero/a que perciba los pluses de agua, luz y ropa de trabajo, los cobrará íntegramente todos los meses del año y, en el supuesto de baja de IT la propiedad le deducirá del importe de los mismos lo percibido durante la prestación de IT al objeto de evitar duplicidad en la citada prestación.

## **Artículo 27. Visita médica.**

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio colectivo disfrutarán de permiso retribuido por el tiempo necesario para asistir a consulta ante los servicios médicos de la Seguridad Social. Debiendo justificar su asistencia a la misma mediante el correspondiente volante de asistencia extendido por el médico/a.

## **Artículo 28. Asistencia social.**

El portero/a de fincas urbanas disfrutará de la vivienda, en tanto dure la situación de incapacidad derivada de enfermedad común o accidente de trabajo. Si como consecuencia de esta incapacidad agotase el período máximo de IT seguirá disfrutándola hasta que sea declarado en situación de invalidez permanente. A partir de esta fecha dispondrá de 60 días naturales para dejar la vivienda libre, vacua y expedita a disposición de la propiedad.

Como consecuencia de esta concesión, las sustituciones de porteros/as de fincas urbanas en los supuestos detallados en el párrafo anterior, lo habrán de ser por conserjes, ya que estos no disfrutaban de vivienda en la finca.

La propiedad o comunidades de propietarios deberán tener una póliza de seguros para los trabajadores/as del sector, que cubra una indemnización de 30000 euros para los casos de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez, enfermedad común, o muerte derivada de accidente de trabajo o sea consecuencia del mismo.

---

## **CAPÍTULO VII. Ingresos, periodos de prueba, ceses y jubilación.**

---

### **Artículo 29. Período de prueba.**

Se establece para porteros/as y conserjes un periodo de prueba de un mes que les será retribuido con el salario previsto en el presente convenio colectivo.

## **Artículo 30. Contratos eventuales.**

Se estará en esta materia a la normativa legal vigente en cada momento.

## **Artículo 31. Reconocimiento médico.**

Todo el personal sujeto al presente convenio colectivo podrá someterse voluntariamente a su ingreso al trabajo a un previo reconocimiento médico que, se repetirá anualmente, siendo el coste del mismo a cargo de la empresa y siendo tiempo de trabajo efectivo.

## **Artículo 32. Jubilación.**

Se estará en esta materia a la normativa legal vigente en cada momento.

## **Artículo 33. Fianzas.**

En ningún caso podrá exigirse a los empleados/as de fincas urbanas la prestación de fianza alguna para acceder al puesto de trabajo.

## **Artículo 34. Preaviso de cese.**

El personal comprendido en el presente convenio que tenga el propósito de cesar al servicio de la empresa se lo comunicará a la misma por escrito y, la empresa la acusará recibo de igual forma. Esta comunicación en el caso de los porteros/as se efectuará con la antelación mínima de un mes, y en el de los conserjes con una antelación mínima de quince días, en ambos supuestos, sin abandonar el puesto de trabajo hasta la finalización del plazo de preaviso.

---

## **CAPÍTULO VIII Permisos retribuidos.**

---

### **Artículo 35. Permisos.**

Los trabajadores/as sujetos al presente convenio colectivo tendrán derecho a las licencias y permisos que a continuación se expresan, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y duración siguientes:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, que no se podrán diferir, siendo de mutuo acuerdo, acumulables al periodo de vacaciones.
2. Tres días en los casos de nacimiento de hijo/a o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo, el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Permiso de un día en el caso de alumbramiento de la hija o de la nuera del empleado.
3. Cinco días por accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización

que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

4. Un día por traslado del domicilio habitual.

5. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o de carácter privado.

6. Un día de permiso en el caso de la boda del hijo/a.

7. Un día de permiso para asuntos propios no acumulable a puentes, vacaciones, festividades, etc.

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

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

10. Conforme al tenor literal de Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, artículo 37.3 letra g) del ET.

«g) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.» 11. Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

12. Se aplicará en cuanto a maternidad, lactancia y adopción se refiere lo que determine en cada momento el Estatuto de los Trabajadores (actualmente arts. 48 y 48 bis.).

Conforme al tenor literal de Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, artículo 37.4 ET.

«En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o

acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.» 13. Conforme al tenor del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, artículo 48.6 ET.

«6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero. En caso de haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.».

14. Conforme al tenor del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, artículo 48 bis ET.

«1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

2. Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los periodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.».

15. Los trabajadores/as tendrán derecho a un máximo de 8 horas anuales de permiso retribuido para acompañar a ascendientes o descendientes de primer grado y cónyuge, a sus respectivas visitas médicas y por el tiempo indispensable para tal fin. Igualmente podrán disponer de estas horas para la asistencia, por el tiempo indispensable, a tutorías escolares de hijos/as menores de 17 años. En el caso de trabajadores/as con contrato de trabajo a tiempo parcial, disfrutarán del permiso establecido en este apartado en proporción a la jornada parcial que realicen. En cualquier caso, el permiso deberá ser preavisado con la máxima antelación posible, siendo necesaria su posterior justificación de forma documental.

16. Cuatro días para ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor, cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Estas horas de ausencia deben ser retribuidas cuando no sobrepasen 4 días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras. El motivo de ausencia debe ser acreditado.

17. Conforme al tenor literal del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

«Artículo 4. Personas beneficiarias.

1. Serán personas beneficiarias del subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave las personas trabajadoras, por cuenta ajena y por cuenta propia y asimiladas cualquiera que sea su sexo, que reduzcan su jornada de trabajo en, al menos, un 50 por 100 de su duración, siempre que reúnan la condición general de estar afiliadas y en alta en algún régimen del sistema de la Seguridad Social y acrediten los periodos mínimos de cotización exigibles en cada caso.

Cuando, cumplidos los 18 años de edad, la persona enferma contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho siempre que acredite las condiciones para ser persona beneficiaria.

El subsidio se reconocerá en proporción al porcentaje de reducción que experimente la jornada de trabajo que disfruten las personas trabajadoras.

Para la percepción del subsidio, el porcentaje de reducción de jornada se entenderá referido a una jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable de la misma empresa y centro de trabajo que realice un trabajo idéntico o similar, y se computará sin tener en cuenta otras reducciones de jornada que, en su caso, disfruten las personas trabajadoras por razones de guarda legal de menores o de cuidado de familiares, o por cualquier otra causa.

En el caso de las personas trabajadoras por cuenta propia y asimiladas los porcentajes indicados se entenderán referidos a una jornada de cuarenta horas semanales.

2. Dentro de cada unidad familiar, ambas personas progenitoras, guardadoras o acogedoras deben acreditar que se encuentran afiliadas y en situación de alta en algún régimen público de Seguridad Social o solo una de ellas, si la otra, en razón del ejercicio de su actividad profesional, está incorporada obligatoriamente a la mutualidad de previsión social establecida por el correspondiente colegio profesional.

El requisito de estar afiliado y en alta se entenderá cumplido en aquellos supuestos en que la persona progenitora, guardadora o acogedora del menor, que no es beneficiaria de la prestación, tenga suscrito un Convenio Especial en el Sistema de la Seguridad Social por realizar su actividad laboral en un país con el que no exista instrumento internacional de Seguridad Social.

En el supuesto de familias monoparentales, así como cuando quien se ocupe del cuidado directo, continuo y permanente de la persona afectada por cáncer u otra enfermedad grave sea el cónyuge o pareja de hecho de esta, deberá acreditarse que la persona progenitora, guardadora o acogedora, o el cónyuge o pareja de hecho, se encuentra afiliada y en alta en algún régimen público de Seguridad Social.

3. Cuando ambas personas progenitoras, guardadoras o acogedoras tuvieran derecho al subsidio, solamente podrá reconocerse a una de ellas, determinada de común acuerdo, con independencia del número de menores que estén afectados por cáncer u otra enfermedad grave y que requieran un cuidado directo, continuo y permanente. A falta de acuerdo, será persona beneficiaria aquella que lo solicite en primer lugar.

4. En los casos de nulidad, separación, divorcio o extinción de la pareja de hecho constituida en los términos del artículo 221 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, así como cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho será reconocido a la persona progenitora, guardadora o acogedora que conviva con la persona enferma, aunque el otro no trabaje, siempre que se cumplan el resto de los requisitos exigidos.

Si ambas personas progenitoras, guardadoras o acogedoras tuvieran derecho al subsidio, este podrá ser

reconocido a favor de la determinada de común acuerdo. A falta de acuerdo y de previsión judicial expresa, se atribuirá la condición de persona beneficiaria del subsidio a aquella a quien se conceda la custodia del menor y, si esta fuese compartida, a la que lo solicite en primer lugar.

5. Mediante acuerdo entre ambas personas progenitoras, guardadoras o acogedoras y la empresa o empresas respectivas, podrán alternarse entre ellas el percibo del subsidio por periodos no inferiores a un mes, en cuyo caso el percibo del subsidio quedará en suspenso cuando se reconozca un nuevo subsidio a la otra persona progenitora, guardadora o acogedora.

6. En las situaciones de pluriactividad, podrá percibirse el subsidio en cada uno de los regímenes de la Seguridad Social en el que se reúnan los requisitos exigidos. En tales situaciones, si la persona trabajadora acredita las condiciones para acceder a la prestación solamente en uno de los regímenes, se reconocerá un único subsidio, computando exclusivamente las cotizaciones satisfechas a dicho régimen. Si en ninguno de los regímenes se reúnen los requisitos para acceder al derecho, se totalizarán las cotizaciones efectuadas en todos ellos, siempre que no se superpongan, y se reconocerá el subsidio por el régimen en el que se acrediten más días de cotización.

En situaciones de pluriempleo, el reconocimiento del subsidio se efectuará en proporción al porcentaje de reducción que experimente el total de la jornada de trabajo de los distintos empleos. En esta situación, a efectos de la base reguladora, se tendrán en cuenta las bases de cotización correspondientes a cada una de las empresas o actividades, siendo de aplicación el tope máximo establecido a efectos de cotización.

7. Las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial tendrán derecho al subsidio por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave siempre que reduzcan su jornada en, al menos, un 50 por ciento, reconociéndose el subsidio en proporción al porcentaje de reducción que experimente la jornada de trabajo que disfruten las personas trabajadoras.

El porcentaje de reducción de jornada se entenderá referido a una jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable de la misma empresa y centro de trabajo que realice un trabajo idéntico o similar, y se computará sin tener en cuenta otras reducciones de jornada que, en su caso, disfrute la persona trabajadora contratada a tiempo parcial por razones de guarda legal de menores o de cuidado de familiares, o por cualquier otra causa.

En todo caso, cuando la duración efectiva de la jornada a tiempo parcial sea igual o inferior al 25 por ciento de una jornada de trabajo de una persona trabajadora a tiempo completo comparable, no se tendrá derecho al subsidio. No obstante, si la persona trabajadora tuviera dos o más contratos a tiempo parcial, se sumarán las jornadas efectivas de trabajo a efectos de determinar el citado límite.

8. En el caso de personas trabajadoras que sean responsables del ingreso de las cotizaciones, según lo establecido en el artículo 47 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, será requisito imprescindible para el reconocimiento y abono de la prestación que aquellas se hallen al corriente en el pago de las cuotas a la Seguridad Social, aunque el subsidio sea reconocido, como consecuencia del cómputo recíproco de cotizaciones, en un régimen de trabajadores por cuenta ajena.

A tal fin, será de aplicación el mecanismo de la invitación al pago previsto en el artículo veintiocho.dos del Decreto 2530/1970, de 20 de agosto, por el que se regula el régimen especial de la Seguridad Social de los trabajadores por cuenta propia o autónomos, cualquiera que sea el régimen de la Seguridad Social en que la persona interesada estuviese incorporada en el momento de acceder al subsidio o en el que se cause este.» 18. Conforme al tenor del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, artículo 37.6 ET.

«6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de

trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

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

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

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

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

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

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

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

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

19. Conforme Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, artículo 45.1 o) ET. Se introduce como causa de suspensión del contrato de trabajo el disfrute del permiso parental.

20. Parejas de hecho: La pareja de hecho tendrá el mismo tratamiento a efecto de licencias que una pareja de derecho. Se entenderá como pareja de hecho, aquella que esté conviviendo como tal, y esté empadronada en el mismo domicilio.

En lo no previsto en este artículo, se estará a lo dispuesto en el art. 37.3 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

---

## **CAPÍTULO IX Faltas, sanciones y procedimiento sancionador.**

---

### **Artículo 36. Faltas.**

Corresponde al propietario/a del inmueble, presidente/a de la comunidad de propietarios, cooperativa o administrador/a, el sancionar, en su caso, las acciones u omisiones verificadas por los empleados de fincas urbanas en el ejercicio de sus funciones.

Las faltas se clasificarán:

- a) Leves.
- b) Graves.
- c) Muy graves.

Prescribiendo en su caso a los 10, 20 y 60 días respectivamente, contados a partir de su comisión o en su defecto desde la fecha en que se haya tenido conocimiento de los hechos.

a) Faltas leves:

Se considerarán faltas leves todas aquellas que produzcan perturbación ligera en los servicios a cargo del trabajador/a y las quejas reiteradas de los vecinos/as ocupantes de la casa, titulares del contrato de arrendamiento, copropietarios, etc., ya sea de vivienda o local de negocio.

b) Faltas graves:

La falta de aseo, tanto en su persona como en las dependencias a su cargo. La desobediencia, indisciplina o negligencia inexcusable en el trabajo.

La falta de respeto de palabra u obra al propietario/a, presidente/a de la comunidad o cooperativa, administrador/a, inquilinos/as, copropietarios/as del edificio y personal de las familias que con ellos convivan.

La ruptura de la reserva obligada en relación al buen nombre de la finca y de sus habitantes.

La reiteración de faltas leves.

El incumplimiento de la normativa en relación a la prevención de riesgos laborales por parte del trabajador, así como la no utilización de los elementos y equipos de protección o su uso inadecuado.

c) Faltas muy graves:

El abandono notorio de la vigilancia del edificio, elementos comunes y demás deberes a su cargo (especificadas en el apartado las funciones de los grupos primero y segundo del presente convenio).

La reincidencia en la comisión de faltas graves.

Los malos tratos de palabra u obra al propietario/a, presidente/a de la comunidad o cooperativa, administrador/a o moradores/as del edificio o sus familiares que con ellos convivan, así como a sus empleados/as.

El fraude, robo o hurto de cualquier material o parte de la instalación de la comunidad, o la retención indebida de los objetos entregados a su custodia pertenecientes a la comunidad.

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

Quejas reiteradas por escrito de la mitad más uno de los vecinos/as ocupantes de la casa, copropietarios/as, titulares del contrato de arrendamiento, ya sea vivienda o de local de negocio.

## **Artículo 37. Sanciones.**

Las sanciones que procede imponer serán las siguientes:

a) Por faltas leves: amonestación verbal o escrita.

b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 7 a 15 días.

c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 30 a 60 días o despido en caso de reiteración de faltas muy graves.

## **Artículo 38. Procedimiento sancionador.**

Primero: Contra las sanciones que le sean impuestas al empleado/a de fincas urbanas éste tiene el derecho a recurrirlas ante los Juzgados de lo Social previa la conciliación obligatoria ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC).

Segundo: Las sanciones por suspensión de empleo y sueldo se impondrán con reserva del periodo de cumplimiento de las mismas y, en el supuesto de ser recurridas por el trabajador/a ante los Juzgados de lo Social no se cumplirán hasta que éstos dicten sentencia y de acuerdo con los términos de la misma.

Tercero: La sanción impuesta, cuando los hechos hayan causado daños o perjuicios patrimoniales, no impedirá el ejercicio de las acciones pertinentes por quien resulte perjudicado/a.

Cuarto: Cuando los hechos sancionados puedan constituir falta o delito perseguibles de oficio, la propiedad deberá cumplir la obligación general de formular la correspondiente denuncia ante la autoridad competente.

---

## **CAPÍTULO X Derechos sindicales.**

---

### **Artículo 39.**

Los empleados/as de fincas urbanas se registrarán en materia de derechos sindicales, por previsto en la ley orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical (LOLS) y por el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre).

En cualquier caso y dada la especificidad del sector a la ser mayoría empresa de un solo trabajador/a, cuando se negocie el convenio, los trabajadores designados por las organizaciones sindicales de los mismos, para formar parte de la comisión negociadora o de la comisión paritaria del convenio, gozarán del derecho de permiso retribuido para el cumplimiento de sus funciones, solicitándolo con la debida antelación.

Será obligatoria la presentación del justificante acreditativo de la asistencia del portero/a o conserje a las negociaciones del convenio.

Las partes firmantes, ratifican su condición de interlocutores válidos y se reconocen así mismo, como tales en orden a instrumentar a través de los sindicatos y las representaciones empresariales unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo tendente a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

---

## **CAPÍTULO XI Disposiciones varias.**

---

### **Artículo 40. Seguridad e higiene (Ley 54/2003 de 12 diciembre).**

Los trabajadores/as en la prestación del servicio, tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Las empresas están obligadas a evaluar los riesgos y adoptar todas las medidas necesarias para evitarlos y a proporcionar todos los medios de protección adecuados, para ello se estará en cada momento a lo que establezca la normativa legal en esta materia y en especial a lo que dispone la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, reformada en la ley 54/2003 de 12 de diciembre, del marco normativo de la prevención de riesgos laborales.

«2. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta ley.

El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.».

Dos. Se modifica el título del artículo 16, que pasa a denominarse «Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva». y se da nueva redacción a los apartados 1 y 2 de dicho artículo, que quedan redactados en los siguientes términos:

«1. La prevención de riesgos laborales deberá integrarse en el sistema general de gestión de la empresa, tanto en el conjunto de sus actividades como en todos los niveles jerárquicos de ésta, a través de la implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales a que se refiere el párrafo siguiente.

Este plan de prevención de riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

2. Los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos, que podrán ser llevados a cabo por fases de forma programada, son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva a que se refieren los párrafos siguientes:

a) El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos. Igual evaluación deberá hacerse con ocasión de la elección de los equipos de trabajo, de las sustancias o preparados químicos y del acondicionamiento de los lugares de trabajo. La evaluación inicial tendrá en cuenta aquellas otras actuaciones que deban desarrollarse de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad. La evaluación será actualizada cuando cambien las condiciones de trabajo y, en todo caso, se someterá a consideración y se revisará, si fuera necesario, con ocasión de los daños para la salud que se hayan producido.

Cuando el resultado de la evaluación lo hiciera necesario, el empresario realizará controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores en la prestación de sus servicios, para detectar situaciones potencialmente peligrosas.

b) Si los resultados de la evaluación prevista en el párrafo a) pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.

Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el párrafo a) anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos.».

Tres. Los párrafos a), b) y c) del apartado 1 del artículo 23 quedan redactadas de la siguiente manera:

«a) Plan de prevención de riesgos laborales, conforme a lo previsto en el apartado 1 del artículo 16 de esta ley.

b) Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo, incluido el resultado de los controles periódicos de las condiciones de trabajo y de la actividad de los trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo a) del apartado 2 del artículo 16 de esta ley.

c) Planificación de la actividad preventiva, incluidas las medidas de protección y de prevención a adoptar y, en su caso, material de protección que deba utilizarse, de conformidad con el párrafo b) del apartado 2 del artículo 16 de esta ley.».

## **Artículo 41. Texto del Convenio.**

El texto del presente convenio colectivo se redactará en lengua valenciana y en lengua castellana. En el supuesto de discrepancias en la interpretación, prevalecerá siempre el texto en lengua castellana.

## **Artículo 42. Derecho supletorio.**

Para todo lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y a la normativa de legal aplicación.

### **Artículo 43. Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.**

Ambas representaciones acuerdan desarrollar en el ámbito del presente convenio colectivo de trabajo, todo lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007 y que viene reformado por Real decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes.

### **Artículo 44. Régimen de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo de trabajo.**

Con el objeto de establecer el marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquel y ello mediante la suspensión, siempre con carácter temporal, de la aplicación efectiva del convenio sobre determinadas condiciones de trabajo. Dichas medidas tendrán por objeto la inaplicación temporal y efectiva del convenio, todo ello dentro del marco legal y convencional establecido.

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a la inaplicación, en los términos regulados en el presente artículo, cuando la empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo.

La inaplicación o suspensión temporal podrá afectar a las materias contempladas en el artículo 82.3 del TRLET. A efectos indemnizatorios, en los casos de extinciones derivadas del artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores o de despidos reconocidos o declarados improcedentes por causas ajenas a la voluntad del trabajador durante la inaplicación del convenio se tomará como base del salario el que se debería percibir en el caso de que no se inaplicase el convenio.

Se establece el siguiente procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 82 del TRLET:

1. Las empresas en las que concurran algunas de las causas de inaplicación previstas en el presente artículo comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse a la misma. En los supuestos de ausencia de representantes de los trabajadores en la empresa, podrán optar por atribuir su representación para la negociación del acuerdo a su elección a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente o una comisión de igual número de componente designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos del sector al que pertenezca la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma.

En el supuesto de que la negociación se realice con la comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de que la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.

2. El procedimiento se iniciará a partir de la comunicación de la empresa, abriéndose un período de consultas con la representación de los trabajadores o comisión designada o las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal. Dicho período, que tendrá una duración no superior a 15 días, versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial, debiendo facilitar la empresa junto con la comunicación citada en el párrafo anterior,

la documentación que avale y justifique su solicitud; entre otra posible y a meros efectos enunciativos se señala la siguiente: memoria explicativa, cuentas auditadas y/o presentadas en el Registro Mercantil, balance de situación y cuenta de resultados y avance de cuentas anuales previstas, o en defecto de la anterior la documentación de carácter similar que se adecúe a las concretas circunstancias de la empresa.

Si la inaplicación se fundamenta en el porcentaje de descenso sobre el «resultado de explotación». o de «ventas». se deberá aportar la documentación de la cual se desprenda la situación de la empresa y que deberá estar necesariamente auditada en su caso.

3. Cuando el período de consultas finalice con acuerdo, se presumirá que concurre alguna de las posibles causas identificadas como de inaplicación en el artículo anterior y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud, las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración. En ningún caso dicha inaplicación podrá prolongarse más allá del momento que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género así como las establecidas en materia de «jornada». y «horario y distribución de tiempo de trabajo». en la Ley para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres o de las que estuvieran previstas en su caso en el plan de igualdad aplicable en la empresa.

4. En caso de desacuerdo y una vez finalizado el período de consultas, las partes remitirán a la comisión paritaria del convenio la documentación aportada acompañada de las alegaciones que, respectivamente, hayan podido realizar. La comisión, una vez examinado los documentos aportados, deberá pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no alguna/s de las causas de inaplicación previstas en el presente artículo, disponiendo de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia fue planteada, debiendo adoptarse los acuerdos por unanimidad. Si la comisión paritaria lo considera necesario, recabará la documentación complementaria que estime oportuna así como los asesoramientos técnicos pertinentes.

5. En el supuesto de que la comisión paritaria no alcance acuerdo, las discrepancias se someterán a un arbitraje vinculante de derecho, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en su caso a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Será la propia comisión paritaria competente la que en el plazo de los cinco días siguientes a la finalización del plazo para resolver remitirá las actuaciones y documentación a la Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.

## **DISPOSICIONES TRANSITORIAS.**

---

Primera:

La percepción de los salarios derivados de la aplicación del presente convenio colectivo, surten efectos desde el día 1 de enero de 2024 y tras la firma del convenio, sin perjuicio de su publicación en el DOGV.

Segunda:

Las indemnizaciones por el concepto de baja de IT de enfermedad o accidente se pagarán al trabajador/a a mes vencido, contado desde el inicio de la baja, de acuerdo con la normativa legal vigente al respecto.

Tercera:

El pago de los atrasos derivados de la aplicación del presente convenio se hará efectivo como máximo en el plazo de 60 días naturales, contados desde el día siguiente al de su firma.

Cuarta:

Las partes firmantes del presente convenio colectivo recomiendan que, en los supuestos de conflicto, se solicite de mutuo acuerdo la mediación de la Fundación Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana.

## **DISPOSICIONES ADICIONALES.**

---

Primera:

Cualquier referencia al texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) recogida en el texto, se entenderá integrada en el mismo como condición mínima.

Segunda:

En sus relaciones con la comunidad de propietarios, cuando el empleado sea propietario de alguna vivienda en el mismo edificio en que presta sus servicios, no deberá ostentar cargo directivo alguno ni promover la celebración de juntas.

En las reuniones generales a las que asista no podrá ostentar representación alguna concerniente a otros codueños ausentes.

Si en la sesión tuviera que tratarse asuntos derivados del ejercicio de sus funciones, en el caso de que se le indicara, no podrá participar en la sesión, pudiendo volver a la misma una vez tratado el asunto que motivo su ausencia.

No podrá utilizar para fines particulares, los servicios comunes, como depósito de enseres, artículos, etc., salvo que disponga de autorización expresa al respecto por escrito, previo acuerdo de la junta general de la comunidad.

Dentro de la jornada laboral no podrá ejercer otra actividad, y si fuera independiente de su horario pero dentro del recinto del inmueble, precisará de autorización al respecto.

El empleado de finca urbana bajo ningún concepto podrá ejercer la función de intermediación en la venta o alquiler de pisos del inmueble para no incurrir en ilegalidad e intrusismo penado por la ley, función ésta que está reservada a los profesionales del sector inmobiliario, en consecuencia, ningún propietario deberá encargar al empleado la gestión de venta o alquiler de los pisos de su propiedad.

Todas estas condiciones específicas serán consideradas y exigibles a todos los empleados de fincas y de servicios contratados por la comunidad de propietarios.

Tercera:

La ley 4/2023 de 28 de febrero, establece que todas las empresas con plantilla superior a 50 empleados están obligadas a contar con un plan LGTBI, medidas para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI y un protocolo de actuación frente al acoso o la violencia contra las personas. Las empresas de menos de 50 empleados están igualmente obligadas a prevenir y detectar situaciones de discriminación, aunque no están obligadas por la ley a disponer de un plan para tal finalidad.

Todo el convenio está sujeto a una igualdad de trato y no discriminación para contribuir a crear un entorno favorable y avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI, con referencia expresa no solo a la orientación e identidad sexual sino también a la expresión de género o características sexuales.

Las empresas contribuirán a través de las medidas establecidas en su caso en los convenios colectivos a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial a través de la formación

adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

Para ello es preciso establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Se regularán los criterios para la clasificación, promoción profesional y ascensos, de forma que no conlleven discriminación directa o indirecta para las personas LGTBI, basándose en elementos objetivos, entre otros los de cualificación y capacidad, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos serán:

-Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBI recogidas en el o los convenios colectivos de aplicación en la empresa o los acuerdos de empresa en su caso, así como su alcance y contenido.

-Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

-Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.

-Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Se promoverá la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros.

Se atenderá a la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI, garantizando el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de los permisos que, en su caso, establezcan los convenios o acuerdos colectivos para la asistencia a consultas médicas o trámites legales, con especial atención a las personas trans.

a) Declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

b) Ámbito de aplicación: el protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

c) Principios rectores y garantías del procedimiento:

-Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.

-Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

-Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

-Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

-Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

-Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

-Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

d) Procedimiento de actuación: el protocolo determinará el procedimiento para la presentación de la denuncia o queja, así como el plazo máximo para su resolución, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

En el plazo máximo de los días hábiles acordados y desde que se convoca la comisión, esta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

i) Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.

ii) No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo.

El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

e) Resolución: en esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

Valencia, 10 de junio de 2025.

## ANEXO I.- TABLAS SALARIALES AÑOS 2024 Y 2025.

Tabla de salario base de convenio por grupo profesional	2024	2025
SALARIO BASE DE CONVENIO GRUPOS I Y II (artículo 8)	838,94 €/mes	864,11 €/mes

Tabla de complementos salariales	2024	2025	
Base de complementos Grupos I y II (únicamente como referencia para el cálculo de los complementos salariales del artículo 9)	830,87	855,72	
<b>NÚMERO DE VIVIENDAS (artículo 9.1)</b>			
De 1 a 10	11 %	91,40 €/mes	94,13 €/mes
De 11 a 20	21 %	174,48 €/mes	179,70 €/mes
De 21 a 40	25 %	207,72 €/mes	213,93 €/mes
De 41 a 60	28 %	232,64 €/mes	239,60 €/mes
De 61 a 70	30 %	249,26 €/mes	256,72 €/mes
De 71 a 80	32 %	265,88 €/mes	273,83 €/mes
De 81 a 90	33 %	274,19 €/mes	282,39 €/mes
De 91 a 100	34 %	282,50 €/mes	290,94 €/mes
De 101 a 110	35 %	290,80 €/mes	299,50 €/mes
De 111 a 120	36 %	299,11 €/mes	308,06 €/mes
De 121 en adelante	37 %	307,42 €/mes	316,62 €/mes
<b>ASCENSORES (artículo 9.2)</b>			
1	10 %	83,09 €/mes	85,57 €/mes
2	15 %	124,63 €/mes	128,36 €/mes
3	20 %	166,17 €/mes	171,14 €/mes
4	25 %	207,72 €/mes	213,93 €/mes
5	30 %	249,26 €/mes	256,72 €/mes
6 o más	35 %	290,80 €/mes	299,50 €/mes
<b>MOTORES (artículo 9.3)</b>			
1	10 %	83,09 €/mes	85,57 €/mes
2	15 %	124,63 €/mes	128,36 €/mes
3	20 %	166,17 €/mes	171,14 €/mes
4	25 %	207,72 €/mes	213,93 €/mes
5 o más	30 %	249,26 €/mes	256,72 €/mes
<b>ESCALERAS (artículo 9.4)</b>			
1	0 %	0,00 €/mes	0,00 €/mes
2	11 %	91,40 €/mes	94,13 €/mes
3	22 %	182,79 €/mes	188,26 €/mes
4 o más	33 %	274,19 €/mes	282,39 €/mes
<b>CALEFACCIÓN (artículo 9.5)</b>			
AGUA CALIENTE CENTRAL (artículo 9.5)			
Sin calefacción	15 %	124,63 €/mes	128,36 €/mes
Con calefacción	5 %	41,54 €/mes	42,79 €/mes
<b>PURIFICADOR / DESCALCIFICADOR (artículo 9.5)</b>			
1 o más	10 %	83,09 €/mes	85,57 €/mes
<b>CENTRALITA TELEFÓNICA (artículo 9.6)</b>			
Hasta 40 extensiones	10 %	83,09 €/mes	85,57 €/mes
Si llega a 60 extensiones	15 %	124,63 €/mes	128,36 €/mes
Si llega a 80 extensiones	20 %	166,17 €/mes	171,14 €/mes
Si llega a 100 extensiones	25 %	207,72 €/mes	213,93 €/mes

Si llega a 120 extensiones	30 %	249,26 €/mes	256,72 €/mes
Si llega a 140 extensiones	35 %	290,80 €/mes	299,50 €/mes
Si llega a 160 extensiones o más	40 %	332,35 €/mes	342,29 €/mes
<b>GARAJE (artículo 9.7)</b>			
Hasta 100 plazas	10 %	83,09 €/mes	85,57 €/mes
101 plazas o más	15 %	124,63 €/mes	128,36 €/mes
<b>PISCINAS (artículo 9.8)</b>			
Hasta 200 m2	10 %	83,09 €/mes	85,57 €/mes
A partir de 200 m2 hasta 250 m2	12 %	99,70 €/mes	102,69 €/mes
A partir de 250 m2 hasta 300 m2	14 %	116,32 €/mes	119,80 €/mes
A partir de 300 m2	Pacto entre las partes		
<b>JARDÍN (artículo 9.9)</b>			
Hasta 200 m2	10 %	83,09 €/mes	85,57 €/mes
A partir de 200 m2 hasta 300 m2	15 %	124,63 €/mes	128,36 €/mes
A partir de 300 m2 hasta 400 m2	20 %	166,17 €/mes	171,14 €/mes
A partir de 400 m2	Pacto entre las partes		
INSTALACIÓN FOTOVOLTAICA (artículo 9.10)	10 %	83,09 €/mes	85,57 €/mes
PEQUEÑOS TRABAJOS (artículo 9.11)	10 %	83,09 €/mes	85,57 €/mes

<b>Tabla de retribución mínima</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>
RETRIBUCIÓN MÍNIMA GRUPOS I Y II (artículo 10)	-	19000 €/año brutos

<b>Tabla de otros complementos</b>		<b>2024</b>	<b>2025</b>
VIVIENDA (artículo 13) solo Grupo I porteros/as	10 %	83,89 €/mes especie	86,41 €/mes especie
PLUS DE NOCTURNIDAD (artículo 15)	25 %	209,74 €/mes	216,03 €/mes
AGUA (artículo 16) solo Grupo I porteros/as		41 €/mes	42 €/mes
LUZ (artículo 16) solo Grupo I porteros/as		41 €/mes	42 €/mes
PLUS DE TRANSPORTE (artículo 18) solo Grupo II conserjes		68 €/mes	69 €/mes
ROPA DE TRABAJO (artículo 19)		27 €/mes	28 €/mes

Valencia, 10 de junio de 2025.

## REVISIÓN SALARIAL (DOGV Núm. 10318 / 09.03.2026)

RESOLUCIÓN de 3 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral, por la que se disponen el registro y la publicación de las tablas salariales para el año 2026 del segundo convenio colectivo de empleados de fincas urbanas de las provincias de Valencia y Castellón.

Visto el acuerdo de la comisión paritaria del segundo convenio colectivo de empleados de fincas urbanas de las provincias de Valencia y Castellón, con código 80100135012018, de fecha 6 de febrero de 2026, donde se aprobaron las tablas salariales y el incremento salarial para el año 2026 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3, del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, en los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y en los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y

Empleo, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y con lo establecido en el artículo 12 j) del Decreto 19/2026, de 13 de febrero, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral.

RESUELVE.

Primero.

Ordenar la inscripción y el depósito de las tablas salariales para el año 2026 del segundo convenio colectivo de empleados de fincas urbanas de las provincias de Valencia y Castellón en el Registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Segundo.

Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana.

València, 3 de marzo de 2026.

María Lurueña Ruiz.

Directora general de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral.

ACTA Nº 6 COMISIÓN PARITARIA II CONVENIO DE EMPLEADOS/AS DE FINCAS URBANAS DE LAS PROVINCIAS DE VALENCIA Y CASTELLÓN.

En Valencia a 6 de febrero de 2026..

REUNIDOS, a las 10:00 horas las personas abajo referenciadas en su condición de miembros de la Comisión Paritaria del mencionado Convenio, en la sede del Colegio de Administradores de Fincas de Valencia y Castellón, sito en Valencia Plaza del Crespins 3, bajo.

DE UNA PARTE, en representación de la Asociación de Propietarios y Comunidades de Propietarios de las Provincias de Valencia y Castellón:

D. José Santiago Millán Ventura.

D. Antonio Ortuño Ricart.

D. Ángel Quintanar Cortés.

DE OTRA PARTE.

D. Vicente Martínez Trencó en representación de UGT.

D. Pedro Jarabo Latorre en representación de CCOO.

D. Marco Antonio Llerena Caridad y D. José Guerrero Jiménez, en representación de INTERSINDICAL.

SE ADOPTAN las siguientes medidas:

1. Incremento salarial y tablas año 2026.

De conformidad con el Artículo 8 del II Convenio de Empleados/as de Fincas Urbanas de las Provincias de Valencia y Castellón, y una vez constatado que el IPC correspondiente al año 2025 no superó el 3 % (fijándose en 2,9 %); se establece para el cálculo del salario base de convenio para el año 2026 un incremento del 3 % sobre el salario base de convenio del 2025. Quedando fijado en 890,03 €/mes el salario base de convenio de los grupos I y II.

De conformidad con el Artículo 9 del II Convenio de Empleados/as de Fincas Urbanas de las Provincias de Valencia y Castellón, y una vez constatado que el IPC correspondiente al año 2025 no superó el 3 % (fijándose en 2,9 %); se establece para el cálculo del base de complementos para el año 2026 un incremento del 2 %

sobre el salario base de convenio del 2025. Quedando fijado en 881,39 el base de complementos para los grupos I y II (referencia única y exclusivamente para el cálculo del importe de los complementos salariales incluidos en el artículo 9).

## TABLAS SALARIALES AÑO 2026

Tabla de salario base de convenio por grupo profesional	2026
• SALARIO BASE DE CONVENIO GRUPOS I Y II (artículo 8)	(Incremento del 3 % sobre el salario base de convenio de 2025) 890,03 €/mes

Tabla de complementos salariales		2026
Base de complementos Grupos I y II (únicamente como referencia para el cálculo de los complementos salariales del artículo 9)		(Incremento del 2 % sobre el salario base de convenio de 2025) 881,39
• NÚMERO DE VIVIENDAS (artículo 9.1)		
De 1 a 10	11 %	96,95 €/mes
De 11 a 20	21 %	185,09 €/mes
De 21 a 40	25 %	220,35 €/mes
De 41 a 60	28 %	246,79 €/mes
De 61 a 70	30 %	264,42 €/mes
De 71 a 80	32 %	282,04 €/mes
De 81 a 90	33 %	290,86 €/mes
De 91 a 100	34 %	299,67 €/mes
De 101 a 110	35 %	308,49 €/mes
De 111 a 120	36 %	317,30 €/mes
De 121 en adelante	37 %	326,11 €/mes
• ASCENSORES (artículo 9.2)		
1	10 %	88,14 €/mes
2	15 %	132,21 €/mes
3	20 %	176,28 €/mes
4	25 %	220,35 €/mes
5	30 %	264,42 €/mes
6 o más	35 %	308,49 €/mes
• MOTORES (artículo 9.3)		
1	10 %	88,14 €/mes
2	15 %	132,21 €/mes
3	20 %	176,28 €/mes
4	25 %	220,35 €/mes
5 o más	30 %	264,42 €/mes
• ESCALERAS (artículo 9.4)		
1	0 %	0,00 €/mes
2	11 %	96,95 €/mes
3	22 %	193,91 €/mes
4 o más	33 %	290,86 €/mes
• CALEFACCIÓN (artículo 9.5)		
• AGUA CALIENTE CENTRAL (artículo 9.5)		
Sin calefacción	15 %	132,21 €/mes
Con calefacción	5 %	44,07 €/mes
• PURIFICADOR / DESCALCIFICADOR (artículo 9.5)		
1 o más	10 %	88,14 €/mes
• CENTRALITA TELEFÓNICA (artículo 9.6)		
Hasta 40 extensiones	10 %	88,14 €/mes
Si llega a 60 extensiones	15 %	132,21 €/mes
Si llega a 80 extensiones	20 %	176,28 €/mes
Si llega a 100 extensiones	25 %	220,35 €/mes
Si llega a 120 extensiones	30 %	264,42 €/mes
Si llega a 140 extensiones	35 %	308,49 €/mes
Si llega a 160 extensiones o más	40 %	352,56 €/mes

<b>• GARAJE (artículo 9.7)</b>		
Hasta 100 plazas	10 %	88,14 €/mes
101 plazas o más	15 %	132,21 €/mes
<b>• PISCINAS (artículo 9.8)</b>		
Hasta 200 m2	10 %	88,14 €/mes
A partir de 200 m2 hasta 250 m2	12 %	105,77 €/mes
A partir de 250 m2 hasta 300 m2	14 %	123,39 €/mes
A partir de 300 m2	Pacto entre las partes	
<b>• JARDÍN (artículo 9.9)</b>		
Hasta 200 m2	10 %	88,14 €/mes
A partir de 200 m2 hasta 300 m2	15 %	132,21 €/mes
A partir de 300 m2 hasta 400 m2	20 %	176,28 €/mes
A partir de 400 m2	Pacto entre las partes	
<b>• INSTALACIÓN FOTOVOLTAICA (artículo 9.10)</b>	10 %	88,14 €/mes
<b>• PEQUEÑOS TRABAJOS (artículo 9.11)</b>	10 %	88,14 €/mes

<b>Tabla de retribución mínima</b>	<b>2026</b>
<b>• RETRIBUCIÓN MÍNIMA GRUPOS I Y II (artículo 10)</b>	20000 €/año brutos

<b>Tabla de otros complementos</b>	<b>2026</b>
<b>• VIVIENDA (artículo 13) solo Grupo I porteros/as</b>	10 % 89 €/mes especie
<b>• PLUS DE NOCTURNIDAD (artículo 15)</b>	25 % 222,51 €/mes
<b>• AGUA (artículo 16) solo Grupo I porteros/as</b>	43 €/mes
<b>• LUZ (artículo 16) solo Grupo I porteros/as</b>	43 €/mes
<b>• PLUS DE TRANSPORTE (artículo 18) solo Grupo II conserjes</b>	70 €/mes
<b>• ROPA DE TRABAJO (artículo 19)</b>	29 €/mes

Las partes firmantes acuerdan facultar expresamente a D. Vicente Martínez Trencó con DNI 24356983Y a realizar cuantas gestiones y actuaciones sean precisas para la inscripción de este acuerdo en los registros de la autoridad laboral competente.

En prueba de conformidad con cuanto antecede, ambas partes suscriben la presente acta en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

Por la Asociación de Propietarios y Comunidades de Propietarios de las Provincias de Valencia y Castellón:

Fdo. José Santiago Millán Ventura.

Fdo. Antonio Ortuño Ricart.

Fdo. Ángel Quintanar Cortés.

Por los sindicatos:

Fdo. Vicente Martínez Trencó (UGT).

Fdo. Pedro Jarabo Latorre (CCOO).

Fdo. Marco Antonio Llerena Caridad (INTERSINDICAL).

Fdo. José Guerrero Jiménez (INTERSINDICAL).

CORRECCIÓN (DOGV Núm. 10324 / 17.03.2026)

RESOLUCIÓN de 10 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral, por la que se disponen el registro y la publicación de la corrección del texto del artículo 20 (jornada de trabajo) del II Convenio colectivo de empleados y empleadas de fincas urbanas de las provincias de Valencia y Castellón.

Vista el acta de la comisión negociadora, de fecha 6 de febrero de 2026, donde se plasma el acuerdo adoptado

en cuanto a la corrección del texto del artículo 20 (jornada de trabajo) del II Convenio colectivo de empleados de fincas urbanas de las provincias de Valencia y Castellón.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; en los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y en los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y con lo establecido en el artículo 12.j) del Decreto 19/2026, de 13 de febrero, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad, esta Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral.

RESUELVE.

Primero.

Ordenar la inscripción y el depósito de la corrección del texto del artículo 20 (jornada de trabajo) del II Convenio colectivo de empleados de fincas urbanas de las provincias de Valencia y Castellón, en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad.

Segundo.

Disponer su publicación en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana.

València, 10 de marzo de 2026.

María Lurueña Ruiz.

Directora general de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral.

ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL II CONVENIO DE EMPLEADOS/AS DE FINCAS URBANAS DE LAS PROVINCIAS DE VALENCIA Y CASTELLÓN.

En Valencia a 6 de febrero de 2026.

REUNIDOS, en la sede de la CS UGT, sito en la calle Arquitecto Mora 7 - 2º Valencia.

DE UNA PARTE, en representación de la Asociación de Propietarios y Comunidades de Propietarios de las Provincias de Valencia y Castellón:

D. José Santiago Millán Ventura.

D. Antonio Ortuño Ricart.

D. Ángel Quintanar Cortés.

Y DE OTRA PARTE.

D. Vicente Martínez Trencó en representación de UGT.

D. Pedro Jarabo Latorre en representación de CCOO.

D. Marco Antonio Llerena Caridad y D. José Guerrero Jiménez, en representación de INTERSINDICAL.

ORDEN DEL DÍA.

PRIMER PUNTO:

- Tras petición a la Comisión Paritaria en relación al «Artículo 20. Jornada de trabajo» del texto del convenio y atendiendo ambas partes la necesidad de la corrección del texto del artículo y donde pone:

Artículo 20. Jornada de trabajo.

La jornada laboral será de 1826 horas anuales (salvo cambio en la legislación vigente que se aplicará desde el momento de aprobación de la norma).

La jornada semanal de 40 horas semanales de trabajo efectivo de lunes a viernes, respetando el contenido del art. 34.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, con los siguientes apartados.

Tiempo de servicio:

a) Será tiempo de servicio para los porteros/as, el comprendido entre las horas señaladas por las ordenanzas municipales para apertura y cierre de portales, siempre que esto permita el descanso nocturno de 10 horas.

b) Los conserjes y porteros/as tendrán ocho horas de trabajo efectivo al día.

c) Todos los trabajadores/as tendrán derecho a la desconexión digital y por lo tanto no existe obligación de atender el teléfono de trabajo tras la finalización de la jornada laboral diaria. No existe obligación de dar su teléfono personal y por lo tanto se le tendrá que dotar de un teléfono de empresa.

Y debe figurar, TRAS ACUERDO:

Artículo 20. Jornada de trabajo.

La jornada laboral será de 1772 horas anuales (salvo cambio en la legislación vigente que se aplicará desde el momento de aprobación de la norma).

La duración de la jornada para porteros/as y conserjes será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, de media en cómputo anual, respetando el contenido del art. 34.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, con los siguientes apartados.

Tiempo de servicio:

a) Será tiempo de servicio para los porteros/as, el comprendido entre las horas señaladas por las ordenanzas municipales para apertura y cierre de portales, siempre que esto permita el descanso nocturno de 10 horas.

b) Los conserjes y porteros/as tendrán ocho horas de trabajo efectivo al día.

c) Todos los trabajadores/as tendrán derecho a la desconexión digital y por lo tanto no existe obligación de atender el teléfono de trabajo tras la finalización de la jornada laboral diaria. No existe obligación de dar su teléfono personal y por lo tanto se le tendrá que dotar de un teléfono de empresa.

SEGUNDO PUNTO:

- Se acuerda que se encargue del registro de las actas don Vicente Martínez Trencó representante de UGT FSMC.

Se encargará del registro de actas de la comisión negociadora y de la comisión paritaria, así como de las tablas firmadas.

En prueba de conformidad con cuanto antecede, ambas partes suscriben la presente acta en el lugar y fecha indicados en el encabezamiento.

Por la Asociación de Propietarios y Comunidades de Propietarios de las Provincias de Valencia y Castellón:

Fdo. José Santiago Millán Ventura.

Fdo. Antonio Ortuño Ricart.

Fdo. Ángel Quintanar Cortés.

Por los sindicatos:.

Fdo. Vicente Martínez Trencó (UGT).

Fdo. Pedro Jarabo Latorre (CCOO).

Fdo. Marco Antonio Llerena Caridad (INTERSINDICAL).

Fdo. José Guerrero Jiménez (INTERSINDICAL).

## Tablas salariales

<b>CONVENIO COLECTIVO DE EMPLEADOS Y EMPLEADAS DE FINCAS URBANAS DE VALENCIA Y CASTELLÓN</b>						
<b>REVISIÓN SALARIAL (DOGV Núm. 8917 / 01.10.2020)</b>						
Conceptos salariales	Euros/mes	Articulo convenio				
Salario base	713,37	Artículo 8				
Plus transporte (solo conserjes)	65,00	Artículo 18				
Agua	38,00	Artículo 16				
Luz	38,00	Artículo 16				
Ropa de trabajo	24,00	Artículo 19				
El salario base de la categoría del grupo I, ... se fija en la cantidad de	71,34	euros mensuales durante las doce mensualidades para el año 2020				
<b>REVISIÓN SALARIAL (DOGV Núm. 9316 / 08.04.2022)</b>						

... se acuerda que para el año 2022 el incremento salarial será del 3.90 %						
Conceptos salariales	Euros/mes	Artículo convenio				
Salario base	756,02	Artículo 8				
Plus transportes (solo Conserjes)	67,00	Artículo 18				
Agua	40,00	Artículo 16				
Luz	40,00	Artículo 16				
Ropa de trabajo	26,00	Artículo 19				
retribución en especie	75,60	euros mensuales durante las doce mensualidades para el año 2022				
<b>REVISIÓN SALARIAL (DOGV Núm. 9574 - 14/04/2023)</b>						
código convenio número	80100135012018					
Incremento salarial y tablas año 2023						
Conceptos salariales	Euros/mes	Artículo convenio				
Salario base	806,67	Artículo 8				
Plus transportes (solo conserjes)	67	Artículo 18				
Agua	40	Artículo 16				
Luz	40	Artículo 16				
Ropa de trabajo	26	Artículo 19				

El salario base de la categoría I, incluye el derecho al disfrute de la vivienda de la portería como retribución en especie,						
dicha retribución se fija en la cantidad de	80,66	euros mensuales durante las	12	mensualidades para el año 2023		
\\\\\\						
<b>CONVENIO COLECTIVO (DOGV Núm. 10174 / 18.08.2025)</b>						
Código	80100135012018					
Artículo 8. Salario base de convenio						
SALARIO BASE DE CONVENIO GRUPOS I Y II						
Para el año 2024	838,94	euros mensuales				
Para el año 2025	864,11	euros mensuales				
El salario base de convenio de la categoría del grupo I, incluye el derecho al disfrute de la vivienda de la portería como retribución en especie						
Dicha retribución						
Para el año 2024	83,89	euros mensuales durante las doce mensualidades del año				

Para el año 2025	86,41	euros mensuales durante las doce mensualidades del año				
Artículo 9. Complementos salariales						
Afectarán solamente a las categorías profesionales del grupo I y II						
Base de complementos grupos I y II						
Para el año 2024, el base de complementos se establece en	830,87					
Para el año 2025	855,72					
Los complementos salariales podrán ser:						
9.1. Complemento por número de viviendas						
-De 1 a 10 viviendas:	11,00 %					
-De 11 a 20 viviendas:	21,00 %					
-De 21 a 40 viviendas:	25,00 %					
-De 41 a 60 viviendas:	28,00 %					
-De 61 a 70 viviendas:	30,00 %					
-De 71 a 80 viviendas:	32,00 %					
-De 81 a 90 viviendas:	33,00 %					
-De 91 a 100 viviendas:	34,00 %					
-De 101 a 110 viviendas:	35,00 %					
-De 111 a 120 viviendas:	36,00 %					

-De 121 viviendas en adelante:	37,00 %					
9.2. Complemento por ascensores						
Primer ascensor:	10,00 %					
Por cada uno de los demás:	5,00 %					
9.3. Complemento por motores						
Primer motor:	10,00 %					
Por cada uno de los demás:	5,00 %					
9.4. Complemento por escaleras	11,00 %	por cada una de las que existan				
9.5. Complemento por calefacción ... complemento sobre el base	15,00 %					
Purificador de agua:	10,00 %					
9.6. Complemento por centralita telefónica.	10,00 %	si la centralita tiene un número de extensiones no superior a 40				
Si la centralita excede	5,00 %	por cada 20 extensiones más				
9.7. Complemento por garaje						
Hasta 100 plazas:	10,00 %					
A partir de 100 plazas:	15,00 %					
9.8. Complemento por piscinas.						
Hasta 200 m2 de superficie:	10,00 %					
A partir de 200 m2 de superficie y hasta 300 m2 de superficie, por cada 50 m2 un	2,00 %	adicional				

9.9. Complemento por jardín.						
Hasta 200 m2 de superficie:	10,00 %					
A partir de 200 m2 de superficie y hasta 400 m2 de superficie, por cada 100 m2 un	5,00 %	adicional				
9.10. Complemento por instalación fotovoltaica	10,00 %					
9.11. Complemento por pequeños trabajos de conservación y mantenimiento de las instalaciones comunitarias	10,00 %					
Artículo 10. Retribución mínima						
Grupos I y II, sumados todos los conceptos salariales (salario base de convenio, antigüedad, complementos, plus de transporte, vivienda...), no podrá ser inferior a la cantidad de:						
Para el año 2025:	19000	euros brutos anuales				
Para el año 2026:	20000	euros brutos anuales				
Para el año 2027:	21000	euros brutos anuales				
Artículo 11. Antigüedad						
quinquenios a razón	6,00 %	del salario base de convenio y los complementos salariales				

Artículo 12. Gratificaciones extraordinarias y salarios						
gratificaciones	2					
Verano	día laboral anterior al 15 de junio	30 días de salario				
Navidad	día laboral anterior al 15 de diciembre	30 días de salario				
Artículo 24. Vacaciones						
días naturales	30					
se retribuirán	salario base de convenio + todos los complementos, con excepción del plus de transporte					
Artículo 26. Baja en el trabajo por incapacidad transitoria (IT)						

<p>IT por accidente de trabajo, la propiedad complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de las percepciones salariales que, en régimen de jornada habitual hubiera recibido el empleado/a, desde el primer día de la baja y hasta un máximo de 6 meses. El mismo complemento recibirán, aquellos empleados cuya baja por IT sea derivada de enfermedad común o maternidad siempre y cuando requieran hospitalización y/o intervención quirúrgica, recibiendo el citado complemento por el tiempo en que se prolongue tal situación de baja por IT, con el límite de 3 meses. En baja del empleado/a por IT derivada de enfermedad, en la primera baja anual percibirá el 50 % del salario correspondiente a los tres primeros días de baja. El portero/a que perciba los pluses de agua, luz y ropa de trabajo, los cobrará íntegramente todos los meses del año y, en el supuesto de baja de IT la propiedad le deducirá del importe de los mismos lo percibido durante la prestación de IT al objeto de evitar duplicidad en la citada prestación</p>						
<p>Artículo 15. Plus de nocturnidad</p>						
<p>incremento sobre el salario base</p>	<p>25,00 %</p>					

Artículo 16. Agua y luz						
a) Agua: los porteros/as percibirán						
Para el año 2024:	41	euros mensuales				
Para el año 2025:	42	euros mensuales				
Para el año 2026:	43	euros mensuales				
Para el año 2027:	44	euros mensuales				
b) Luz:	los porteros/as					
Para el año 2024:	41	euros mensuales				
Para el año 2025:	42	euros mensuales				
Para el año 2026:	43	euros mensuales				
Para el año 2027:	44	euros mensuales				
Artículo 18. Plus de transporte solo para conserjes						
Los conserjes percibirán por el concepto de plus de transporte:						
Para el año 2024:	68	euros mensuales				
Para el año 2025:	69	euros mensuales				
Para el año 2026:	70	euros mensuales				
Para el año 2027:	71	euros mensuales				
El plus de transporte se cobrará únicamente durante once meses al año, no abonándose durante el período de vacaciones						

Artículo 19. Ropa de trabajo, útiles de limpieza y herramientas						
portero/a o conserje						
Para el año 2024:	27	euros mensuales				
Para el año 2025:	28	euros mensuales				
Para el año 2026:	29	euros mensuales				
Para el año 2027:	30	euros mensuales				
Artículo 20. Jornada de trabajo						
La jornada laboral será de	1826	horas anuales (salvo cambio en la legislación vigente que se aplicará desde el momento de aprobación de la norma)				
ANEXO I.- TABLAS SALARIALES AÑOS 2024 Y 2025						
Tabla de salario base de convenio por grupo profesional	2024 euros/mes	2025 euros/mes				
SALARIO BASE DE CONVENIO GRUPOS I Y II (artículo 8)	838,94	864,11				
Tabla de complementos salariales	2024	2025				

Base de complementos Grupos I y II (únicamente como referencia para el cálculo de los complementos salariales del artículo 9)	830,87	855,72				
NÚMERO DE VIVIENDAS (artículo 9.1)			2024		2025	
De	1 a 10	11,00 %	91,4	euros/mes	94,13	euros/mes
De	11 a 20	21,00 %	174,48	euros/mes	179,7	euros/mes
De	21 a 40	25,00 %	207,72	euros/mes	213,93	euros/mes
De	41 a 60	28,00 %	232,64	euros/mes	239,6	euros/mes
De	61 a 70	30,00 %	249,26	euros/mes	256,72	euros/mes
De	71 a 80	32,00 %	265,88	euros/mes	273,83	euros/mes
De	81 a 90	33,00 %	274,19	euros/mes	282,39	euros/mes
De	91 a 100	34,00 %	282,5	euros/mes	290,94	euros/mes
De	101 a 110	35,00 %	290,8	euros/mes	299,5	euros/mes
De	111 a 120	36,00 %	299,11	euros/mes	308,06	euros/mes
De	121 en adelante	37,00 %	307,42	euros/mes	316,62	euros/mes
ASCENSORES (artículo 9.2)		2024		2025		
1	10,00 %	83,09	euros/mes	85,57	euros/mes	
2	15,00 %	124,63	euros/mes	128,36	euros/mes	
3	20,00 %	166,17	euros/mes	171,14	euros/mes	
4	25,00 %	207,72	euros/mes	213,93	euros/mes	
5	30,00 %	249,26	euros/mes	256,72	euros/mes	
6 o más	35,00 %	290,8	euros/mes	299,5	euros/mes	
MOTORES (artículo 9.3)						
1	10,00 %	83,09	euros/mes	85,57	euros/mes	
2	15,00 %	124,63	euros/mes	128,36	euros/mes	
3	20,00 %	166,17	euros/mes	171,14	euros/mes	
4	25,00 %	207,72	euros/mes	213,93	euros/mes	
5 o más	30,00 %	249,26	euros/mes	256,72	euros/mes	
ESCALERAS (artículo 9.4)						
1	0,00 %	0	euros/mes	0	euros/mes	
2	11,00 %	91,4	euros/mes	94,13	euros/mes	
3	22,00 %	182,79	euros/mes	188,26	euros/mes	
4 o más	33,00 %	274,19	euros/mes	282,39	euros/mes	

CALEFACCIÓN (artículo 9.5)	15,00 %	124,63	euros/mes	128,36	euros/mes	
AGUA CALIENTE CENTRAL (artículo 9.5)						
Sin calefacción	15,00 %	124,63	euros/mes	128,36	euros/mes	
Con calefacción	5,00 %	41,54	euros/mes	42,79	euros/mes	
PURIFICADOR / DESCALCIFICADOR (artículo 9.5)						
1 o más	10,00 %	83,09	euros/mes	85,57	euros/mes	
CENTRALITA TELEFÓNICA (artículo 9.6)			2024		2025	
Hasta	40 extensiones	10,00 %	83,09	euros/mes	85,57	euros/mes
Si llega a	60 extensiones	15,00 %	124,63	euros/mes	128,36	euros/mes
Si llega a	80 extensiones	20,00 %	166,17	euros/mes	171,14	euros/mes
Si llega a	100 extensiones	25,00 %	207,72	euros/mes	213,93	euros/mes
Si llega a	120 extensiones	30,00 %	249,26	euros/mes	256,72	euros/mes
Si llega a	140 extensiones	35,00 %	290,8	euros/mes	299,5	euros/mes
Si llega a	160 extensiones o más	40,00 %	332,35	euros/mes	342,29	euros/mes
GARAJE (artículo 9.7)			2024		2025	
Hasta 100 plazas:	10,00 %	83,09	euros/mes	85,57	euros/mes	
101 plazas o más	15,00 %	124,63	euros/mes	128,36	euros/mes	
PISCINAS (artículo 9.8)						
Hasta 200 m2	10,00 %	83,09	euros/mes	85,57	euros/mes	
A partir de 200 m2 hasta 250 m2	12,00 %	99,7	euros/mes	102,69	euros/mes	
A partir de 250 m2 hasta 300 m2	14,00 %	116,32	euros/mes	119,8	euros/mes	
A partir de 300 m2 Pacto entre las partes						
JARDÍN (artículo 9.9)						
Hasta 200 m2	10,00 %	83,09	euros/mes	85,57	euros/mes	
A partir de 200 m2 hasta 300 m2	15,00 %	124,63	euros/mes	128,36	euros/mes	
A partir de 300 m2 hasta 400 m2	20,00 %	166,17	euros/mes	171,14	euros/mes	
A partir de 400 m2 Pacto entre las partes						
INSTALACIÓN FOTOVOLTAICA (artículo 9.10)	10,00 %	83,09	euros/mes	85,57	euros/mes	

PEQUEÑOS TRABAJOS (artículo 9.11)	10,00 %	83,09	euros/mes	85,57	euros/mes	
Tabla de retribución mínima	2024	2025				
RETRIBUCIÓN MÍNIMA GRUPOS I Y II (artículo 10)	-	19000	euros/año brutos			
Tabla de otros complementos	2024		2025			
VIVIENDA (artículo 13) solo Grupo I porteros/as 10%	83,89	euros/mes especie	86,41	euros/mes especie		
PLUS DE NOCTURNIDAD (artículo 15) 25%	209,74	euros/mes	216,03	euros/mes		
AGUA (artículo 16) solo Grupo I porteros/as	41	euros/mes	42	euros/mes		
LUZ (artículo 16) solo Grupo I porteros/as	41	euros/mes	42	euros/mes		
PLUS DE TRANSPORTE (artículo 18) solo Grupo II conserjes	68	euros/mes	69	euros/mes		
ROPA DE TRABAJO (artículo 19)	27	euros/mes	28	euros/mes		
<b>REVISIÓN SALARIAL (DOGV Núm. 10318 / 09.03.2026)</b>						
TABLAS SALARIALES AÑO 2026						
TABLA DE SALARIO BASE DE CONVENIO POR GRUPO PROFESIONAL 2026						
- SALARIO BASE DE CONVENIO GRUPOS I Y II (artículo 8)	890	euros/mes				

TABLA DE COMPLEMENTOS SALARIALES 2026						
Base de complementos Grupos I y II (únicamente como referencia para el cálculo de los complementos salariales del artículo 9)	881,39					
- NÚMERO DE VIVIENDAS (artículo 9.1)						
De 1 a 10 11%	96,95	euros/mes				
De 11 a 20 21%	185,09	euros/mes				
De 21 a 40 25%	220,35	euros/mes				
De 41 a 60 28%	246,79	euros/mes				
De 61 a 70 30%	264,42	euros/mes				
De 71 a 80 32%	282,04	euros/mes				
De 81 a 90 33%	290,86	euros/mes				
De 91 a 100 34%	299,67	euros/mes				
De 101 a 110 35%	308,49	euros/mes				
De 111 a 120 36%	317,3	euros/mes				
De 121 en adelante 37%	326,11	euros/mes				
- ASCENSORES (artículo 9.2)						
1 10%	88,14	euros/mes				
2 15%	132,21	euros/mes				
3 20%	176,28	euros/mes				
4 25%	220,35	euros/mes				
5 30%	264,42	euros/mes				
6 o más 35%	308,49	euros/mes				
- MOTORES (artículo 9.3)						
1 10%	88,14	euros/mes				
2 15%	132,21	euros/mes				
3 20%	176,28	euros/mes				
4 25%	220,35	euros/mes				
5 o más 30%	264,42	euros/mes				
- ESCALERAS (artículo 9.4)						

1 0%	0	euros/mes				
2 11%	96,95	euros/mes				
3 22%	193,91	euros/mes				
4 o más 33%	290,86	euros/mes				
- CALEFACCIÓN (artículo 9.5) 15%	132,21	euros/mes				
- AGUA CALIENTE CENTRAL (artículo 9.5)						
Sin calefacción 15 % 132,21	euros/mes					
Con calefacción 5%	44,07	euros/mes				
- PURIFICADOR / DESCALCIFICADOR (artículo 9.5)						
1 o más 10%	88,14	euros/mes				
- CENTRALITA TELFÓNICA (artículo 9.6)						
Hasta 40 extensiones 10 % 88,14	euros/mes					
Si llega a 60 extensiones 15%	132,21	euros/mes				
Si llega a 80 extensiones 20%	176,28	euros/mes				
Si llega a 100 extensiones 25%	220,35	euros/mes				
Si llega a 120 extensiones 30%	264,42	euros/mes				
Si llega a 140 extensiones 35%	308,49	euros/mes				
Si llega a 160 extensiones o más 40%	352,56	euros/mes				
- GARAJE (artículo 9.7)						
Hasta 100 plazas 10%	88,14	euros/mes				
101 plazas o más 15%	132,21	euros/mes				
- PISCINAS (artículo 9.8)						
Hasta 200 m2 10%	88,14	euros/mes				
A partir de 200 m2 hasta 250 m2 12%	105,77	euros/mes				
A partir de 250 m2 hasta 300 m2 14%	123,39	euros/mes				

A partir de 300 m2 Pacto entre las partes						
- JARDÍN (artículo 9.9)						
Hasta 200 m2 10%	88,14	euros/mes				
A partir de 200 m2 hasta 300 m2 15%	132,21	euros/mes				
A partir de 300 m2 hasta 400 m2 20%	176,28	euros/mes				
A partir de 400 m2 Pacto entre las partes						
- INSTALACIÓN FOTOVOLTAICA (artículo 9.10) 10%	88,14	euros/mes				
- PEQUEÑOS TRABAJOS (artículo 9.11) 10%	88,14	euros/mes				
TABLA DE RETRIBUCIÓN MÍNIMA 2026						
- RETRIBUCIÓN MÍNIMA GRUPOS I Y II (artículo 10)	20000	euros/año brutos				
TABLA DE OTROS COMPLEMENTOS 2026						
VIVIENDA (artículo 13) solo Grupo I porteros/as 10%	89	euros/mes especie				
PLUS DE NOCTURNIDAD (artículo 15) 25%	222,51	euros/mes				
AGUA (artículo 16) solo Grupo I porteros/as	43	euros/mes				
LUZ (artículo 16) solo Grupo I porteros/as	43	euros/mes				
PLUS DE TRANSPORTE (artículo 18) solo Grupo II conserjes	70	euros/mes				
ROPA DE TRABAJO (artículo 19)	29	euros/mes				

<b>CORRECCIÓN (DOGV Núm. 10324 / 17.03.2026)</b>						
Artículo 20. Jornada de trabajo						
De	1772	horas anuales				