



Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Convenio o Acuerdo: EMPLEADOS DE FINCAS URBANAS
Expediente: 41/01/0045/2026
Fecha: 25/03/2026
Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN
Destinatario: ISRAEL PIZARRO BLANCA
Código 41001305011982.

VISTO el Convenio Colectivo de la Empresa "Empleados de Fincas Urbanas" (código 41001305011982), suscrito el Colegio Territorial de Administradores de Fincas de Sevilla y las centrales sindicales UGT y CCOO, con vigencia desde el 01-01-2026 a 31-12-2027.

VISTO lo dispuesto en el art. 90.2 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre (E.T.), por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (BOE 255, de 24/10/2015), de acuerdo con el cual, los convenios deberán ser presentados ante la autoridad laboral, a los solos efectos de su registro.

VISTO lo dispuesto en los artículos 2, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (BOE 143, de 12/06/2010), sobre "registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad", serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de las autoridades laborales los convenios elaborados conforme a lo establecido en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, sus revisiones, modificaciones y/o prórrogas, acuerdos de comisiones paritarias, acuerdos de adhesión a un convenio en vigor, acuerdos de planes de igualdad y otros.

VISTO lo dispuesto en los artículos 3, 6 y 8 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo (BOE n.º 143 de 12 de junio), Real Decreto 4043/82 de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo. Es competencia de esta Delegación Territorial dictar la presente Resolución de conformidad con lo dispuesto en el Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre reestructuración de Consejerías; Decreto 155 /2022, de 9 de agosto, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, en concordancia con el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, que regula la organización territorial provincial de la administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto.

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



CSV : RCC-bb07-b830-9859-ad69-76f3-9bad-197f-2c01
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>
FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 25/03/2026 13:28 | NOTAS : F



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo
Autónomo

Delegación Territorial en Sevilla

Esta Delegación Territorial,

ACUERDA:

PRIMERO.- Registrar y ordenar la inscripción del Convenio Colectivo de la Empresa "Empleados de Fincas Urbanas" (código 41001305011982), suscrito el Colegio Territorial de Administradores de Fincas de Sevilla y las centrales sindicales UGT y CCOO, con vigencia desde el 01-01-2026 a 31-12-2027.

SEGUNDO.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

DELEGADO TERRITORIAL DE EMPLEO,
ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ

FIRMADO POR: ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ
AC FNMT Usuarios
Firma Válida

Avda. De Grecia, s/n. Edif. Administrativo
41012 Sevilla
Servicio de Atención a la Ciudadanía 955 06 39 10



CSV : RCC-bb07-b830-9859-ad69-76f3-9bad-197f-2c01
DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://run.gob.es/hsbIF8yLcR>
FIRMANTE(1) : ANTONIO AUGUSTIN VAZQUEZ | FECHA : 25/03/2026 13:28 | NOTAS : F

XII CONVENIO COLECTIVO DE EMPLEADOS DE FINCAS URBANAS

TITULO PRELIMINAR

Artículo 1º.- Partes firmantes y legitimación. - 1. En cumplimiento del artículo 87 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, las partes firmantes de este convenio se reconocen plena capacidad jurídica negocial, estando representada la parte de los trabajadores por miembros de las centrales sindicales Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, y la parte empresarial por los miembros designados para ello por la Junta de Gobierno del Ilustre Colegio Territorial de Administradores de Fincas de Sevilla.

2. Ambas partes constituyen la Comisión Negociadora para este convenio a que se refiere el artículo 88 del Estatuto de los Trabajadores.

TITULO I

AMBITOS Y DISPOSICIONES GENERALES

Capítulo I Ámbitos

Artículo 2º.- Ámbito Personal. - El presente convenio afectará con carácter general a todos los trabajadores que presten sus servicios en fincas urbanas cualquiera que sea el uso y el régimen legal por el que se rijan, esto es, propiedad horizontal (comunidades de propietarios), propiedad vertical (propietario único) o entidades urbanísticas de conservación, y la forma y el destino de estas, o sea, viviendas, urbanizaciones, oficinas, centros comerciales, garajes y parques o polígonos industriales. Por empresario o empleador se entiende que lo es quien ostenta la propiedad de la finca urbana cualquiera que sea la forma que revista, y este puede ser, persona física, jurídica, comunidad de propietarios, de bienes o entidad urbanística de conservación, recibe los frutos del trabajo y abona salario por ello.

Artículo 3º.- Ámbito Funcional. - La totalidad de las actividades que desempeñen los trabajadores de las empresas referidas ya sea dentro de los respectivos centros de trabajo como en sus anexos o en comisión de servicio.

Artículo 4º.- Ámbito Territorial. - Será de aplicación a la totalidad de los trabajadores cualquiera que sea su especialidad y modalidad de contratación que desarrollen su actividad por cuenta y bajo la dependencia de los propietarios de fincas urbanas ubicadas en Sevilla capital y su provincia, aun cuando el domicilio social del propietario radique en otra provincia.

Artículo 5º.- Ámbito Temporal. - El presente convenio tendrá una duración definida, y entrará en vigor al día 1 de enero del 2026, expirando definitivamente el día 31 de diciembre del 2027.

Capítulo II Disposiciones Generales

Artículo 6º.- Derecho Supletorio. - A todos los efectos y para todo cuanto no esté regulado expresamente en este convenio serán de aplicación las disposiciones legales generales vigentes en cada momento.

Artículo 7º.- Garantías Personales. - En caso de existir en alguna empresa algún trabajador que tuviera reconocidas por pacto individual condiciones de trabajo tales que examinadas en su conjunto y en cómputo anual resultasen superiores a las establecidas en este convenio, le serán respetadas con carácter estrictamente personal.

- 1 Los porteros, trabajadores con vivienda en la propia finca que a la firma del presente convenio estuviesen percibiendo su retribución por el sistema de salario base inicial más los complementos por número de viviendas, calefacción, agua caliente centralizada, centralita telefónica, escaleras, ascensores, número de motores, etc., les seguirá siendo de aplicación el referido sistema, pero al ser actualizado el salario base inicial fijado en el artículo 21 de este convenio, no caben absorciones o compensaciones de ningún tipo caso de percibir retribuciones superiores. Lógicamente el importe actualizado operará en cascada para todos y cada uno de los complementos que perciba en función del tipo porcentual de valoración de cada concepto.
- 2 El salario base único en ningún caso servirá de base para calcular los complementos a que se refiere el número 2 del artículo 21 de este convenio. Ha de ser el salario base inicial.

Artículo 8º.- Organización y Dirección. - La organización del trabajo es facultad exclusiva del empresario o personas en quienes delegue bajo cualquier título o denominación. El trabajador está obligado a realizar el trabajo bajo la dirección del empresario o sus delegados, en consonancia con lo establecido en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9º.- Prórroga. - El convenio podrá prorrogarse al término de su vigencia por la tácita reconducción si no mediara la oportuna previa y formal denuncia expresa del mismo por alguna de las partes.

Artículo 10º.- Denuncia y revisión. - 1. La denuncia proponiendo la revisión del convenio deberá hacerse, con anterioridad a la fecha de expiración de su vigencia mediante envío con una antelación mínima de treinta días naturales a la otra parte de la comunicación escrita de la parte que la promueve.

2. Producida la denuncia, la parte denunciante entregará el detalle pormenorizado de su propuesta de revisión, disponiendo la otra parte de al menos treinta días para su estudio antes de la reunión previa en la que se determinará el calendario y demás normas de negociación

3. La parte receptora de la comunicación no podrá negarse a la iniciación de las negociaciones, salvo que no haya finalizado la vigencia del Convenio.

4. Dentro del plazo de treinta días a que se refiere el número 2 se procederá a constituir la Comisión Negociadora, siendo requisito previo a la constitución el reconocimiento de ambas partes como interlocutores válidos.

5. La parte denunciada deberá responder por escrito con su propuesta de negociación.

Artículo 11º.- Comisión Mixta. - 1. Ambas partes acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, arbitraje, mediación, y vigilancia del convenio.

2. La Comisión Mixta estará compuesta por seis miembros, tres por cada una de las partes firmantes, y serán designados libremente por cada una de las partes. Los miembros representantes de los trabajadores serán elegidos por la propia representación de los trabajadores en la Comisión Negociadora y de entre ellos mismos. Los miembros representantes de los empresarios serán elegidos de igual manera. Todos podrán ser revocados por cada una de las partes a que representen. No obstante, planteada por cualquier parte una cuestión propia de su competencia a la Comisión Mixta, los miembros titulares en ese momento no podrán ser revocados hasta la resolución de la misma.

3. La Comisión Mixta se reunirá cuando una de las partes lo solicite para tratar un tema de su competencia. La parte promotora de la reunión dará traslado a la otra de un informe en el que queden expuestos los antecedentes, los hechos y las divergencias interpretativas del articulado, disponiendo la otra parte de un plazo de quince días hábiles para el estudio pertinente. Las reuniones tendrán lugar en el domicilio del Ilustre Colegio Oficial de Administradores de Fincas de Sevilla, o en la sede que se designe por ambas partes.

4. Los acuerdos que se adopten por la Comisión Mixta tendrán carácter vinculante para ambas partes, siendo necesario para adoptar los mismos el voto favorable de dos de los tres miembros de cada una de ellas, levantándose acta de los correspondientes acuerdos. En caso de no lograrse este, se someterá la cuestión en litigio a un mediador aceptado por ambas partes y propuesto por el CEMAC.

5. Las funciones de la Comisión Mixta serán las siguientes:

- a) La interpretación del convenio.
- b) Decidir los problemas o cuestiones sometidos a su consideración.
- c) Proponer la resolución de las denuncias o litigios planteados.
- d) Vigilar el cumplimiento de lo pactado.

6. El ejercicio de las funciones anteriores se entiende en todo caso sin perjuicio de las competencias que legalmente estén atribuidas a las respectivas jurisdicciones sobre cada materia.

TITULO II

TIEMPO DE TRABAJO

Capítulo I

Jornada

Artículo 12º.- Jornada. –

1. La duración máxima de la jornada de trabajo para los empleados de fincas urbanas será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo y neto cualquiera que sea su ocupación.

2. En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, se conviene y autoriza a las empresas afectas por este Convenio a que acuerden con sus trabajadores una distribución irregular de la jornada de trabajo en cómputo anual del 10% en función de su ocupación, necesidades del servicio y de la temporalidad que pueda necesitarse en periodos punta de trabajo.

3. Si la jornada de trabajo se prestase en la modalidad de partida, entre el final de la primera parte y el comienzo de la segunda transcurrirá un mínimo de dos horas.
4. Cuando por razón del servicio el trabajo se preste en horas comprendidas entre las diez de la noche y las seis de la mañana, se estará a lo dispuesto en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores.
5. La jornada de trabajo de los días 24 y 31 de diciembre y 5 de enero de cada año finalizará a las 14:00 horas.

Capítulo II

Horas extraordinarias

Artículo 13º.- Horas extraordinarias. - 1. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será de carácter voluntario. Serán obligatorias las que se tengan que prestar por causa de fuerza mayor, y en todo caso se tendrán presente los topes máximos previstos en el artículo 35.2 del Estatuto de los Trabajadores.

2. No se tendrá en cuenta, a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria laboral, ni para el cómputo del número máximo de las horas extraordinarias autorizadas, el exceso de las trabajadas para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, sin perjuicio de su compensación como horas extraordinarias.

3. La compensación de las horas extraordinarias, que no será económica, se realizará en la proporción de una hora extra por una hora y media de tiempo libre. Para ello se computarán las realizadas en un mes, y el descanso compensatorio habrá de realizarse necesariamente durante el mes siguiente salvo acuerdo expreso entre empresa y trabajador que fijen el momento más adecuado atendiendo a las necesidades del servicio y la conveniencia del trabajador.

Capítulo III

Descanso y Fiestas

Artículo 14º.- Descanso y Fiestas. - Se estará a lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15º.- Vacaciones. - 1. Los empleados de fincas urbanas disfrutarán de 23 días hábiles de vacaciones anuales retribuidas. De estos días 20 al menos habrán de tomarse seguidas e ininterrumpidamente de forma que proporcionen el necesario descanso reparador. Los 3 días restantes podrán tomarse de uno en uno para que el trabajador pueda realizar gestiones particulares.

2. Por acuerdo entre ambas partes se fijará el momento más adecuado para disfrutarlas, teniendo en cuenta siempre que el empleado no podrá hacer coincidir sus vacaciones con el momento de mayor ausencia del edificio, y ello atendiendo a razones estrictas de seguridad.

3. No podrán acumularse períodos de vacaciones de un año para otro, teniéndose obligatoriamente que disfrutar las vacaciones dentro del año natural de forma que el día 31 de diciembre de cada año, no queden días de vacaciones pendientes, ya que ello presupondría la pérdida del derecho al disfrute de los mismos. Si dicho trabajador por imposibilidad de disfrutarla en caso de accidente laboral o enfermedad común podrá disfrutar de las vacaciones no disfrutadas del año anterior, solicitándolas con quince días después de su incorporación.

Artículo 16º.- Permisos retribuidos. - Los trabajadores afectados por este convenio, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a retribución en los siguientes casos y con la duración que a continuación se indican:

- a) Quince días naturales por matrimonio del trabajador o registro de pareja de hecho.
- b) Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- c) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días
- d) Para concurrir a exámenes de cualquier nivel académico o profesional, dos días naturales, de los cuales uno ha de ser necesariamente el de celebración de la prueba. En el caso de exámenes para obtener el permiso de conducir, el tiempo indispensable para la realización de las pruebas.
- e) Los trabajadores que ostenten cargos representativos sindicales en el seno de la empresa dispondrán de un crédito horario de hasta veinte horas mensuales.
- f) Un día por matrimonio de hijos, padres, hermanos y nietos que se otorgará el mismo día de la celebración. Será ampliable a dos días en el caso de que el enlace sea fuera de la provincia.
- g) Dos días por traslado de domicilio.
- h) El tiempo necesario para acudir a la consulta del médico especialista.
- i) El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.
- j) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a 1,5 horas de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en 30 minutos con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
- k) Las personas trabajadoras tendrán derecho a 10 horas de permiso retribuido para acompañamiento al médico o especialista de parientes hasta primer grado de consanguinidad o afinidad así como de convivientes.

Las parejas de hecho gozarán de los mismos derechos antes expuestos siempre que se acredite su inscripción en el Registro de Parejas de Hecho.

Capítulo IV Productividad y Absentismo

Artículo 17º.- Productividad. - 1. Habida cuenta las especiales características que concurren en la forma de trabajar en las fincas urbanas, sobre todo en la difícilísima cuantificación del trabajo efectuado, los trabajadores se comprometen a realizar su

trabajo de forma eficaz y productiva de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.

2. Para cuantificar el absentismo laboral se observarán las siguientes normas: 1º Tendrán la consideración de horas de trabajo perdidas las que tengan su origen en cualquier motivo menos por accidente de trabajo, intervención quirúrgica, ingreso hospitalario o enfermedad debidamente diagnosticada y justificada. 2º El resto del tiempo perdido, salvo los permisos legales, deberá ser compensado por trabajo neto en igual proporción que la compensación por horas extras.

TITULO III CONDICIONES DE TRABAJO

Capítulo único

Movilidad funcional

Artículo 18.- Movilidad. - Dadas las especiales características y la forma de prestarse el trabajo en las fincas urbanas, los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán que realizar tareas y funciones que sin requerir especiales conocimientos o formación sean necesario realizar en el edificio no solamente para prevenir daños o reparar siniestros, sino para rentabilizar la inversión que los empresarios de fincas urbanas realizan en su puesto de trabajo. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en los artículos 39 y 41 del Estatuto de los Trabajadores.

TITULO IV

GRUPO PROFESIONAL

Capítulo único

Definición y descripción de tareas

Artículo 19.- Tareas. -

El artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores establece y regula la movilidad funcional de los trabajadores. Los trabajadores afectados por este convenio pertenecen a un único grupo profesional denominado "Empleados de Fincas Urbanas" y podrán ejecutar las siguientes tareas en función de sus conocimientos, aptitudes y condiciones de contratación, para atender las diversas necesidades del desarrollo del trabajo y la decisión empresarial en el ejercicio de su poder de dirección. En consecuencia, las funciones de los empleados de fincas urbanas pertenecientes al único grupo profesional posible serán las siguientes:

En los edificios residenciales, urbanizaciones, edificios de oficinas, centros comerciales y polígonos industriales: limpieza y conservación del portal, viales, portería o conserjería, escaleras, pasillos, sótanos, patios, azoteas, etc.; vigilancia del portal, viales y escaleras; apertura y cierre del portal; revisión de los equipos contra incendios; transportar las bolsas o recipientes de basura desde el cuarto de basuras o lugar comunal que haga sus veces hasta los contenedores municipales. No estará obligado y será a través de pacto individual la retirada de bolsas de cada domicilio, debiendo efectuarse esta en horas de trabajo y retribuido este cometido conforme al acuerdo individual. Realización de pequeños trabajos y reparaciones específicas de conservación y mantenimiento de todo tipo, incluso preventivo, en cualquier clase de finca urbana comprendiendo también el cuidado y mantenimiento de las instalaciones de jardinería, plantas ornamentales y demás superficies cubiertas de vegetación en cualquier clase de finca urbana.

En garajes y aparcamientos tanto si forman o no parte del mismo edificio o unidad constructiva y con independencia de si están construidos bajo rasante o a nivel de calle, aparte de las funciones anteriores podrán ejecutar el control y vigilancia de la entrada y salida de vehículos, y/o ampliadas a la circulación de los mismos, seguridad y limpieza dentro del garaje y realización de pequeñas reparaciones tales como cambio de lámparas o tubos de alumbrado, cerraduras etc.

Cuando se contrate a un trabajador para ejecutar su trabajo en piscinas y zonas deportivas o de recreo el trabajador se ocupará, aparte del cuidado y mantenimiento en perfecto estado de uso de estas zonas recreativas, del salvamento y socorrismo de las personas que las utilicen. Deberá contar con los permisos y autorizaciones oficiales para poder emplearse en este cometido profesional de socorrista.

Artículo 20.- Contratación. - La anterior relación es meramente enunciativa, pudiendo los empresarios de fincas urbanas contratar otros cometidos profesionales que, sin figurar en esta relación, sean necesarios para el desarrollo de la actividad y funcionamiento del inmueble o de las instalaciones inmobiliarias. En estos casos las funciones, sueldo y demás peculiaridades de esta contratación deberán quedar plasmados por escrito en detallada cláusula adicional en el contrato de trabajo que deberá realizarse.

TITULO V CONDICIONES SALARIALES Y DE TRABAJO

Capítulo único: Retribuciones económicas

Artículo 21.- Salario. – 1. Los trabajadores afectados por este Convenio percibirán mensualmente un salario base único de la siguiente cuantía: para el año 2026 1.272,05€; para el año 2027 1.310,21€, dicha subida salarial del 2027 es el resultado de aplicar el 3% al salario del 2026, si el IPC del año anterior resultase superior al 3%, se aplicaría la diferencia porcentual al 3%.

Para los empleados que tengan la categoría de portero, el salario base inicial al que se agregarán, en su caso, los complementos del artículo 7.2, tendrá mensualmente la siguiente cuantía: para el año 2026 818,85€; para el año 2027 843,41€. En el caso de que algún portero, por pacto individual, viniese percibiendo un mayor salario base inicial que sirva de módulo para el cálculo de sus emolumentos, le será respetado el mismo.

2. Para los empleados que tengan la categoría de portero, el salario base inicial o mínimo aplicable, en cada caso y cuantías establecidas en el punto anterior, se incrementará, cuando se den los supuestos que a continuación se exponen, mediante los porcentajes siguientes:

- a) En los edificios que cuenten con más de diez viviendas, sin contarse como tales los establecimientos mercantiles o industria que dispongan de comunicación normal y directa con la vía pública de forma independiente de la del edificio en el que estén enclavados, el salario base mínimo o inicial que con arreglo a la escala establecida en el apartado anterior le correspondiera al empleado de finca urbana, se incrementará aplicando el porcentaje que proceda según la siguiente escala:
- De 11 a 20 viviendas, el 15 por 100.
 - De 21 a 40 viviendas, el 20 por 100.
 - De 41 en adelante, el 25 por 100.

- b) Cuando el servicio de calefacción central esté al cuidado exclusivo del empleado, el salario base mínimo o inicial que con arreglo a la escala establecida en el punto anterior le correspondiera percibir, se incrementará, durante el tiempo que realice este servicio, en un 15 por 100.
- c) Cuando el servicio de agua caliente central esté al cuidado exclusivo del empleado, el salario base mínimo o inicial que con arreglo a la escala establecida en el punto anterior le correspondiera percibir, se incrementará en un 15 por 100. Cuando el servicio de agua caliente dependa del de calefacción, el incremento será tan sólo del 5 por 100.
- d) Cuando exista centralita telefónica y ésta se halle al cuidado exclusivo del empleado, el salario base mínimo o inicial que con arreglo a la escala establecida en el punto anterior le correspondiera percibir, se incrementará en un 10 por 100 si la centralita tiene un número de extensiones no superior a 40. Si excede de tal número, y por cada 20 extensiones más, se incrementará el citado salario base en un 5 por 100.
- e) Cuando el servicio de ascensor esté a cargo del empleado, el salario base mínimo o inicial que con arreglo a la escala establecida en el punto anterior le correspondiera percibir, se incrementará, por el primer ascensor, montacargas o cualquier otro motor, independiente de los existentes en los servicios señalados en este artículo, en un 10 por 100 y en un 5 por 100 por cada uno de los demás.
- f) Cuando haya más de una escalera para uso común de sus vecinos al cuidado del empleado de finca urbana, el salario base mínimo o inicial que con arreglo a la escala del punto anterior le correspondiera percibir se incrementará en un 5 por 100 por cada una de las que existan en servicio aparte de la primera.

Artículo 22.- Vestuario. – Las empresas afectadas por este convenio, a su cargo, deberán facilitar ropa de trabajo a los empleados a su servicio. Las empresas conservarán la nuda propiedad de la ropa mientras que los trabajadores serán meros poseedores usuarios de la misma, y por este motivo no podrán modificar ni alterar ni el aspecto ni el color, viniendo obligados a su uso mientras ejecuten su trabajo. La dotación de ropa y calzado, así como el color y el aspecto de la ropa será de dos vestuarios de invierno y tres en verano. Si una empresa deseara tener uniformado a su personal deberá facilitar a su costa dicho uniforme.

Artículo 23.- Pagas Extraordinarias. – 1. Los trabajadores de fincas urbanas tendrán derecho a percibir dos pagas extraordinarias al año del importe de una mensualidad de salario más antigüedad cada una. Se devengarán en cada semestre natural y se prorratearán en función del tiempo trabajado en cada semestre, descontándose del importe a percibir el tiempo perdido por incapacidad temporal, ya que durante esa situación el trabajador percibe la proporción por pagas extras en su indemnización. La de verano se abonará antes del día 15 de Julio, y la de Navidad antes del 22 de diciembre.

2. Mediante acuerdo o pacto individual el importe de cada paga extraordinaria podrá incluirse en la retribución mensual de cada trabajador y en ese caso el vencimiento semestral de pago de estas gratificaciones extraordinarias queda sustituido por el pago en el momento del devengo mensual de las mismas.

Artículo 24.- Plus de antigüedad. - Los trabajadores de fincas urbanas percibirán en concepto de antigüedad trienios al 5% del salario base único para los trabajadores con este tipo de retribución. Cuando se les retribuya con salario inicial más los complementos incluidos en el artículo 21, caso exclusivo de aplicación a porteros con casa-habitación en

el edificio, en la base para calcular la antigüedad se les incluirá estos. El tope máximo de trienios se establece en seis.

Artículo 25.- Salario en especie. – En caso de que se acuerde percibir una parte del salario en especie por uso de vivienda propiedad de la empresa, la valoración de este concepto no podrá superar el 15% del salario base inicial.

Artículo 26.- Vivienda. - 1. El uso de la vivienda a que se refiere el artículo anterior queda vinculado a la existencia de contrato de trabajo de forma que el trabajador, en caso de cese por despido, jubilación, dimisión, fin de contrato o causa análoga deberá desalojarla y entregarla en perfectas condiciones de conservación salvo el natural deterioro por uso en los siguientes plazos:

- a) Por dimisión voluntaria, despido procedente o jubilación treinta días naturales a contar desde la fecha en que se produjo la causa resolutoria.
- b) Por fallecimiento o despido declarado improcedente, la vivienda deberá ser desalojada por los familiares que convivían con el empleado en el primer caso y por el empleado en el segundo en el plazo de seis meses a contar desde la fecha en que se produjo el fallecimiento o el despido.

2.- El uso de la vivienda como salario en especie vinculado a su puesto de trabajo no da derecho a suministro gratuito alguno de agua, gas y electricidad, ya que no se pacta contraprestación alguna de trabajo por este concepto. La propiedad dotará de medidores individuales de agua, gas y electricidad a la vivienda y facturará al trabajador por este concepto al mismo precio de costo el consumo medido en el período que se acuerde. El trabajador podrá, si lo desea, independizar los suministros de agua, gas y electricidad y realizar la contratación de ambos a su nombre, corriendo a cargo de la propiedad las modificaciones necesarias para ello, salvo las posibilidades técnicas que permitan hacer posible lo convenido en este artículo.

3.- La permanencia de un Portero en el edificio no presupone la prestación de servicio permanente, salvo caso de extrema gravedad o fuerza mayor que pongan en peligro la integridad física de los moradores del edificio o se presuponga daño grave al mismo o sus instalaciones, teniendo en este caso la consideración de horas extras las empleadas para ello, y siendo compensadas por tiempo de descanso conforme a lo convenido en el artículo 13.3.

4.- La vivienda a que se refiere este artículo tendrá la consideración de residencia familiar del empleado, por lo que no podrá ser utilizada bajo ningún concepto por parte de la propiedad para otro uso distinto del que se regula, garantizando en todo caso la intimidad familiar. Por su parte el empleado se obliga a no alterar el pacífico estar del edificio organizando fiestas o reuniones en su domicilio que puedan molestar al resto de sus moradores por su extemporaneidad o elevado nivel de ruido.

Artículo 27.- Jubilación. - 1.- Siendo el derecho al trabajo un título constitucionalmente protegido, los trabajadores de fincas urbanas podrán jubilarse en cualquier momento. El que tengan o no derecho a pensión es algo ajeno a las empresas afectadas por este convenio. No obstante ello, cuando un trabajador quiera jubilarse deberá manifestar su deseo por escrito dirigido al administrador, presidente, propietario individual o

representante de la propiedad con seis meses de antelación, al objeto de poder periodificar el gasto de la gratificación por jubilación, y prever su sustitución.

2.- Aquellos trabajadores que a la fecha de jubilación ostentasen una antigüedad mínima de 10 años tendrán derecho a un premio de jubilación equivalente a dos meses del salario bruto que venían percibiendo a la hora de ejercer este derecho. Si tuvieran una antigüedad de más de 10 años el importe del premio sería de tres meses del salario bruto que venían percibiendo a la hora de ejercer este derecho. Si la antigüedad fuese inferior a los 10 años no percibirían premio alguno.

Artículo 28.- Garantías “ad personam”.- Las condiciones mejores que a título personal o convencional puedan disfrutarse por los empleados afectados por este convenio al tiempo de su firma se respetaran íntegramente y con referencia precisamente a esa afección personal de la que traen causa.

TITULO VI
Régimen disciplinario
Capítulo único
Procedimientos

Artículo 29.- Definición de faltas. - Tendrán la consideración de falta los incumplimientos de las obligaciones laborales del trabajador atribuibles al mismo por su comisión voluntaria o por su conducta negligente. Las faltas se graduarán atendiendo a su voluntariedad, importancia y trascendencia para la actividad normal de la propiedad inmobiliaria en leves, graves y muy graves. Los trabajadores podrán ser sancionados por la comunidad o propietario individual de acuerdo con la graduación de las faltas y sanciones que se establecen a continuación.

Artículo 30.- Se considerarán faltas leves. -

- a) Tres faltas injustificadas de puntualidad por un tiempo superior a cinco minutos cada una, en la asistencia al trabajo dentro de un período de treinta días.
- b) Faltar un día al trabajo, dentro de un período de treinta, sin causa justificada.
- c) El abandono injustificado del puesto de trabajo, sin previo aviso, si el mismo es superior a cinco minutos. Al margen de su duración, si como consecuencia del abandono se originase un perjuicio de consideración a la finca o fuera causa directa de accidente de los compañeros de trabajo o personal de otras contratas o empresas, se considerará falta grave o muy grave a tenor de lo establecido en los apartados siguientes respecto de la infracción de normas de seguridad y salud laboral.
- d) La mera desobediencia al presidente o administrador en cualquier materia que sea propia del servicio.
- e) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que no provoque un daño grave a la empresa.
- f) El descuido imprudente en la conservación del material de trabajo siempre que no provoque un daño grave a la propiedad.
- g) La ausencia de comunicación o de notificación al presidente o administrador de las bajas por enfermedad, partes de confirmación o alta, de la justificación de las faltas al trabajo, de los cambios de domicilio, o de las alteraciones de la unidad familiar a efectos del impuesto. Se considerará que existe tal ausencia cuando dichas comunicaciones no se realicen en el plazo establecido o, de no haberlo, en

un plazo razonable que no podrá exceder de diez días. Se exceptúan los supuestos de imposibilidad imprevista objetivamente demostrable.

- h) La asistencia al trabajo en evidente estado de embriaguez o bajo los efectos de drogas o estupefacientes que pudiera repercutir en la imagen de la comunidad o propietario individual.

Artículo 31.- Se considerarán faltas graves. -

- a) La falta de aseo tanto en su persona como en las dependencias a su cargo.
- b) La indisciplina o negligencia inexcusable en el trabajo y la falta de respeto al propietario, presidente, administrador, inquilinos, condueños, familiares y personal de las familias que con ellos convivan.
- c) El quebranto de la reserva obligada en relación con el buen nombre de la finca o comunidad y sus moradores.
- d) La reiteración de faltas leves.

Artículo 32.- Se considerarán faltas muy graves. -

- a) El abandono notorio de la vigilancia del edificio, elementos comunes y demás deberes a su cargo.
- b) La reincidencia en la comisión de faltas graves.
- c) Los malos tratos de palabra u obra al propietario, presidente, administrador, inquilinos, condueños, familiares y personal de las familias que con ellos convivan.
- d) El fraude, robo, hurto o retención indebida de los objetos o fondos entregados para su custodia.
- e) Cualquier otra falta grave contra la moral, propiedad o las personas.

Artículo 33.- Las sanciones que proceda imponer serán las siguientes:

- 1.- Por faltas leves: amonestación verbal o escrita.
- 2.- Por faltas graves: suspensión de siete a quince días de empleo y sueldo.
- 3.- Por faltas muy graves: suspensión de quince días de empleo y sueldo o despido.

Artículo 34.- Procedimiento. - La notificación de la sanción al empleado de la finca se hará siempre por escrito, aunque sea amonestación verbal. Dicho escrito contendrá las siguientes exigencias formales: los hechos que motivan la causa de la sanción; la calificación de la falta conforme se dispone en el artículo 33 del presente convenio; la sanción impuesta y la fecha de su cumplimiento si procede. Contendrá además un pie de recurso informativo sobre la posibilidad de recurrir la sanción impuesta conforme se dispone en las leyes vigentes.

TITULO VII
ACCION SINDICAL
Capitulo único
Garantías Sindicales

Artículo 35.- Acción sindical. - Los representantes legales de los trabajadores dispondrán libremente de las garantías y derechos que por la ostentación de sus cargos sindicales les reconozca la legislación vigente en cada momento.

TITULO VIII
PREVENCIÓN, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
Capítulo único
Riesgos Laborales

Artículo 36.- Riesgos laborales. - 1.- Las comunidades de propietarios o propietario único de los edificios, como empresas que son a todos los efectos, tienen una serie de obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.

2.- La propiedad del inmueble, tenga o no trabajadores contratados bajo su dirección, tiene que elaborar el Plan de Prevención como cualquier empresa. Este Plan, que ha de ser elaborado por prevencionista autorizado, 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 laborales.

3.- La propiedad de cualquier edificio, sea individual o colectiva, como empresarios que son a todos los efectos, tienen que realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores propios o ajenos que desarrollen o vayan a desarrollar su actividad en la finca urbana. Deberán también tener presente si estos trabajadores, en el desarrollo de su trabajo, deben manejar sustancias o productos químicos, como cloro de piscinas, líquidos de limpieza, abono de jardinería, herbicidas, desinfectantes de torres de recuperación de aire acondicionado, o de cualquier otra naturaleza. Esta evaluación deberá actualizarse periódicamente si cambian las condiciones de trabajo y/o teniendo en cuenta los daños que para la salud de los trabajadores se hayan producido. Si los resultados de la evaluación de riesgos pusiesen de manifiesto situaciones de riesgo, la propiedad del edificio sea colectiva o individual deberá realizar aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar, reducir y controlar dichos riesgos. Estas actividades han de ser objeto de planificación por la propiedad del inmueble como empresario, y al respecto viene obligado a entregar a su personal si son contratados directamente o exigir a que las empresas contratistas lo hagan, el o los equipos de trabajo que garanticen su protección personal en el desarrollo de su trabajo y adoptar las medidas necesarias para la vigilancia de la salud de los trabajadores. Es evidente que una comunidad de propietarios o propietario único no puede constituir un servicio de prevención propio ni mancomunado, por lo que ha de contratar un servicio de prevención externo que se ocupe de atender y cubrir estas responsabilidades.

DISPOSICION DEROGATORIA

Quedan expresamente derogados todos los convenios colectivos, normas internas, o acuerdos que hagan referencia a los empleados de fincas urbanas, porteros o conserjes que en Sevilla y provincia hasta este momento se hayan aplicado.

DISPOSICIÓN ADICIONAL (PRIMERA)

CLÁUSULA ADICIONAL: ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y COLECTIVO LGTBI

I.- Las empresas y la representación de las personas trabajadoras, en su caso, se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en nuestro ámbito.

II.- La Comisión de Derechos Humanos, así como la Comisión Europea y la legislación vigente en nuestro país define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como una discriminación directa que vulnera los derechos fundamentales. Además del derecho a la intimidad de las personas, este tipo de conducta vulnera el derecho a la dignidad, igualdad y no discriminación por razón de sexo; derecho a la seguridad, salud e integridad física y moral de las personas trabajadoras, el derecho a la libertad sexual y finalmente de manera indirecta, el propio derecho al trabajo. La Directiva 2002/73/CE y la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de fechas 23 de septiembre de 2002 y de 5 de julio de 2006, respectivamente, recogen que el acoso relacionado con el sexo de una persona y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

III.- Definiciones de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

El acoso laboral, también conocido como “mobbing” es toda conducta, práctica o comportamiento que, de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga en el seno de la relación laboral un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, intentando someterle emocionalmente y psicológicamente y persiguiendo anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo, creando un ambiente hostil y afectando negativamente al entorno laboral.

Nº 162 - Lunes 25 de agosto de 2025 CVE: BOP-SE-2025-162014 Página 48 de 54 Página 99 de un total de 148 cuando concurren las causas alegadas por la empresa o desaprobándola, en caso Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes recurrirán a los procedimientos de solución autónoma de conflictos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de la Comunidad En todo lo no estipulado en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

CLÁUSULA ADICIONAL: ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y COLECTIVO LGTBI

Las empresas y la representación de las personas trabajadoras, en su caso, se comprometen a crear y mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y la libertad sexual del conjunto de personas que trabajan en nuestro La Comisión de Derechos Humanos, así como la Comisión Europea y la legislación vigente en nuestro país define el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como una discriminación directa que vulnera los derechos fundamentales. Además del derecho a la intimidad de las personas, este tipo de conducta vulnera el derecho a la dignidad, igualdad y no discriminación por razón de sexo; derecho a la seguridad, salud e integridad física y moral de las personas trabajadoras, el derecho La Directiva 2002/73/CE y la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de fechas 23 de septiembre de 2002 y de 5 de julio de 2006, respectivamente, recogen que el acoso relacionado con el sexo de una persona y el acoso sexual son contrarios al principio de igualdad de trato entre hombres y Definiciones de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo. El acoso laboral, también conocido como “mobbing” es toda conducta, práctica o comportamiento que, de forma sistemática y recurrente en el tiempo, suponga en el seno de la relación laboral un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, intentando someterle emocionalmente y psicológicamente y persiguiendo anular su capacidad, promoción profesional o permanencia en el puesto de trabajo,

creando un ambiente hostil y afectando. Esto sucede cuando de manera reiterada y continuada en el tiempo se dan conductas tales como la exclusión de la persona trabajadora de las relaciones con sus compañeros, la falta de asignación de tareas o la de trabajos absurdos o notoriamente por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona trabajadora o la humillación, desprecio o minusvaloración en público de la persona trabajadora. Quedarán excluidos del concepto de acoso laboral en el trabajo aquellos conflictos interpersonales pasajeros y localizados en un momento concreto, que se pueden dar en el marco de las relaciones humanas y que afectan a la organización del trabajo y a su desarrollo pero que no tienen por finalidad destruir personal o profesionalmente a las partes implicadas en el conflicto. Acoso sexual. De conformidad con el artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. En este sentido quedan expresamente prohibidas todas aquellas conductas de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización o dirección de una empresa o en relación, o como consecuencia de una relación de trabajo, realizada por un sujeto que sabe que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio y humillante.

IV.-. Se crea la Comisión para la Igualdad de Oportunidades y la No Discriminación (CIOND), integrada por dos componentes de la representación empresarial y dos de la parte social (propuesta que harán los sindicatos firmantes). Dicha Comisión se reunirá bimestralmente con carácter ordinario, o cuando lo solicite, con una semana de antelación, cualquiera de las partes, por propia iniciativa o a instancia de denuncia de una persona trabajadora, con carácter extraordinario. Será función de esta Comisión, promover y desarrollar medidas concretas y efectivas entre las empresas y las personas trabajadoras del sector, que aseguren la igualdad de oportunidades y la no discriminación entre hombres y mujeres, tanto en desarrollo del presente convenio, como en la articulación de campañas y cursos formativos e informativos, para lo cual contará con una dotación presupuestaria y la elaboración de un Reglamento Interno de Funcionamiento.

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE ACOSO LABORAL, SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL TRABAJO Y COLECTIVO LGTBI

Todas las personas trabajadoras tienen derecho a acudir al procedimiento regulado en este protocolo con garantías de no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable.

Dicha protección se extenderá a todas las personas que intervengan en el mismo. Nº 162 - Lunes 25 de agosto de 2025 CVE: BOP-SE-2025-162014 Página 49 de 54 Página 100 de un total de 148 El procedimiento en materia de acoso se inicia con la presentación de una denuncia escrita en la que constará una detallada relación de hechos elaborada por la persona trabajadora objeto del acoso. La denuncia se dirigirá, a elección de la persona trabajadora, a la empresa o a los representantes de las personas trabajadoras, que la harán llegar a la empresa. La denuncia dará lugar a la

apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, inclusive a los representantes de las personas trabajadoras si así lo hubiera decidido el trabajador/a afectado/a y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

Siempre y cuando la denuncia ante la empresa haya sido acompañada de una denuncia ante las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado o ante el Juzgado y mientras dure la tramitación de las actuaciones, la empresa procederá al cambio de lugar de trabajo del/la denunciado/a y posibilitará al/a denunciante si éste/a así lo deseara el cambio de lugar de trabajo si ello fuera posible, hasta que se adopte una decisión al respecto. La intervención de los representantes de las personas trabajadoras, sujetos a su específico deber de sigilo, y la de posibles testigos u otros actuantes, deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto a la persona que ha presentado la denuncia como a la persona objeto de la misma. Las actuaciones del procedimiento formal deberán concluirse con un informe en el plazo de cinco días y que dará lugar a la adopción en el plazo máximo de otros cinco días de las medidas disciplinarias y de protección a la víctima que se establecen a continuación.

La constatación de la existencia de acoso dará lugar a la imposición de las sanciones previstas en este convenio. La representación de las personas trabajadoras deberá ser informada de todos los casos de acoso tramitados en la empresa que finalicen con la imposición de sanción disciplinaria, salvo manifestación en contra de la víctima. En el caso de que se determine la existencia de acoso en cualquiera de sus modalidades y la sanción impuesta no determine el despido del agresor/a, se tratará en la medida de lo posible adoptar las medidas oportunas para que éste y la víctima no convivan en el mismo entorno laboral; desplazando al agresor/a del lugar de trabajo aun cuando ello implique su traslado a otra localidad, y teniendo la víctima preferencia a optar por permanecer en su puesto de trabajo o a cambiar de puesto y lugar de trabajo sin detrimento de sus condiciones laborales.

DISPOSICIÓN ADICIONAL (SEGUNDA)

Se establece un plazo de tres meses contados a partir de la fecha de publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, para que las empresas afectadas por el mismo abonen los atrasos salariales que correspondan al año 2026.

DISPOSICIÓN FINAL

Las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio entraran en vigor el día 1 de enero de 2026 con independencia del día en que se publique en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla.