

SOLIDARIDAD

PLATAFORMA DE PROPUESTAS SINDICALES

Convenio Colectivo de Empleados de Fincas Urbanas
de la Comunidad de Madrid

17 MEDIDAS PARA PROTEGER EL EMPLEO, EL SALARIO,
LA JORNADA Y LA DIGNIDAD PROFESIONAL

Documento de posición para la negociación colectiva

Madrid · Octubre de 2026

Una propuesta propia y útil

SOLIDARIDAD presenta esta plataforma de 17 propuestas para su defensa en la negociación del nuevo Convenio Colectivo de Empleados de Fincas Urbanas de la Comunidad de Madrid. Las medidas parten de los problemas que afectan de forma cotidiana a los trabajadores del sector y se formulan con un objetivo claro: convertir sus necesidades reales en cláusulas convencionales concretas, verificables y exigibles.

Nuestra incorporación a la mesa debe ser efectiva, proporcional y de buena fe. No aceptamos que se reduzca a una adhesión formal a un texto previamente cerrado. SOLIDARIDAD defenderá capacidad real para proponer, deliberar, votar y dejar constancia en acta de su posición.

Esta plataforma concentra las materias de mayor impacto: aplicación del convenio, continuidad del empleo, delimitación de funciones, jornada y descansos, retribución, vivienda vinculada al puesto, prevención de riesgos, protección frente a quejas y represalias y asistencia sindical. Las cuantías económicas se plantean como posiciones iniciales y deberán integrarse en las tablas definitivas tras su valoración en la mesa.

Principios de negociación

- Primacía de la realidad: la actividad efectivamente prestada debe pesar más que la etiqueta formal de la empresa.
- Empleo estable: ningún cambio de contrata debe utilizarse para borrar antigüedad, salario o derechos.
- Órdenes claras y trazables: un único interlocutor laboral y constancia escrita de las decisiones relevantes.
- Trabajo digno y seguro: las tareas adicionales, técnicas o peligrosas requieren formación, medios y retribución.
- Tiempo de trabajo verificable: registro fiable, descansos reales y desconexión digital.
- Protección sindical efectiva: asesoramiento antes de firmar y prohibición expresa de represalias.

Resumen de prioridades

N.º	PROPUESTA	PRIORIDAD
1	Ámbito funcional y externalización	MÁXIMA
2	Subrogación y conservación de derechos	MÁXIMA
3	Interlocución laboral y órdenes	MÁXIMA
4	Funciones y trabajos especiales	MÁXIMA
5	Sustituciones y suplencias	MÁXIMA
6	Jornada, descansos y registro	MÁXIMA
7	Vacaciones con respuesta escrita	MÁXIMA
8	Teléfono profesional y desconexión	ALTA
9	Revisión salarial y atrasos	MÁXIMA
10	Complementos por tareas y nocturnidad	ALTA
11	Casa-habitación y salario en especie	MÁXIMA
12	Prevención de riesgos físicos	MÁXIMA
13	Riesgos psicosociales y terceros	MÁXIMA
14	Quejas, sanciones y represalias	MÁXIMA
15	Asistencia sindical y Comisión Paritaria	ALTA
16	Cálculo del complemento de vivienda	MÁXIMA
17	Días de asuntos propios	MÁXIMA

Criterios de selección

SOLIDARIDAD ha ordenado estas medidas atendiendo a cuatro criterios acumulativos: frecuencia del problema, impacto sobre derechos esenciales, insuficiencia del texto presentado y posibilidad de formular una cláusula verificable. La prioridad máxima identifica las materias que deben defenderse desde el inicio. La prioridad alta permite negociar cuantías, plazos o instrumentos sin renunciar al objetivo de protección.

Cada medida incluye una redacción convencional de trabajo. Las correcciones requeridas por la autoridad laboral deben diferenciarse de las mejoras sustantivas: estas últimas exigen deliberación, voto y constancia en acta de una mesa correctamente constituida.

01. Ámbito funcional y protección frente a la externalización

PRIORIDAD MÁXIMA

Reforma de los artículos 2 y 3

DIAGNÓSTICO

El texto presentado vincula el convenio principalmente a la dependencia directa de propietarios y comunidades. Esta fórmula no resuelve con precisión las contratas, subcontratas y empresas multiservicios que prestan materialmente portería o conserjería mientras aplican otro convenio por la denominación formal de la empresa.

OBJETIVO DE SOLIDARIDAD

Hacer depender el convenio aplicable de la actividad realmente contratada y ejecutada, dentro de los límites del artículo 42.6 del Estatuto de los Trabajadores, y evitar exclusiones ambiguas.

REDACCIÓN CONVENCIONAL QUE DEFENDEMOS

El presente convenio será aplicable a las relaciones laborales incluidas en su ámbito y, respecto del personal de empresas contratistas o subcontratistas, cuando resulte el convenio sectorial correspondiente a la actividad desarrollada en la contrata conforme al artículo 42.6 del Estatuto de los Trabajadores. La denominación, objeto social o CNAE de la empresa no excluirán por sí solos su aplicación cuando la actividad contratada y efectivamente realizada sea la propia del servicio de portería, conserjería o vigilancia ordinaria de fincas urbanas. Quedan a salvo los supuestos en los que resulte legalmente aplicable un convenio de empresa o un convenio sectorial distinto.

FUNDAMENTO JURÍDICO

Artículos 3, 42.6, 82 y 84 del Estatuto de los Trabajadores.

CRITERIO NEGOCIADOR

SOLIDARIDAD defenderá la primacía de la actividad real con remisión expresa al artículo 42.6, evitando una cláusula absoluta que ignore las reglas legales de concurrencia.

02. Subrogación y conservación del empleo y los derechos

**PRIORIDAD
MÁXIMA**

Nuevo artículo sobre cambio de titularidad y contrata

DIAGNÓSTICO

Los cambios de propiedad, adjudicatario, empresa de servicios o forma de gestión pueden provocar pérdida de empleo, antigüedad y complementos. El artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores no opera automáticamente en todos los cambios de contrata.

OBJETIVO DE SOLIDARIDAD

Garantizar la continuidad laboral y conservar antigüedad, jornada, horario, grupo profesional, salario y demás condiciones cuando se mantiene el servicio en la misma finca.

REDACCIÓN CONVENCIONAL QUE DEFENDEMOS

Cuando cambie la contratista, adjudicataria o entidad prestadora y continúe sustancialmente el mismo servicio de portería, conserjería o vigilancia ordinaria en la finca, la nueva adjudicataria se subrogará en los contratos del personal adscrito que reúna los requisitos objetivos fijados en este artículo. La subrogación comprenderá antigüedad, jornada, horario, grupo profesional, salario, complementos, vacaciones devengadas y derechos vinculados a la prestación. La empresa saliente entregará a la entrante y a la representación de los trabajadores la documentación laboral y de Seguridad Social imprescindible, respetando la normativa de protección de datos.

FUNDAMENTO JURÍDICO

Artículos 44, 82 y 85 del Estatuto de los Trabajadores y normativa de protección de datos.

CRITERIO NEGOCIADOR

La cláusula debe concretar antigüedad mínima de adscripción, ausencias protegidas, documentación y reparto de responsabilidades. La garantía convencional será adicional a los supuestos de sucesión legal.

03. Interlocutor laboral único y órdenes trazables

**PRIORIDAD
MÁXIMA**

Reforma del artículo 8

DIAGNÓSTICO

La posibilidad de recibir instrucciones de propietarios, presidente, administrador y personas delegadas favorece órdenes contradictorias, cambios verbales de tareas y jefaturas de hecho.

OBJETIVO DE SOLIDARIDAD

Identificar quién puede impartir órdenes y asegurar que las decisiones relevantes puedan acreditarse.

REDACCIÓN CONVENCIONAL QUE DEFENDEMOS

La comunidad, propiedad o empresa designará por escrito un interlocutor laboral principal y un sustituto. Propietarios, vecinos, inquilinos, vocales, proveedores y terceros no podrán impartir órdenes laborales directas; sus solicitudes se canalizarán mediante el interlocutor designado. Las instrucciones que afecten a horario, jornada, funciones, descansos, vacaciones, medios de trabajo, seguridad o retribución deberán comunicarse por escrito. Ninguna hoja de tareas podrá modificar el contrato, el convenio ni condiciones sustanciales sin seguir el procedimiento legal.

FUNDAMENTO JURÍDICO

Artículos 5.c), 20, 39 y 41 del Estatuto de los Trabajadores y artículo 13.3 de la Ley de Propiedad Horizontal.

CRITERIO NEGOCIADOR

Se mantendrá un canal operativo para emergencias, pero toda orden relevante deberá confirmarse por escrito.

04. Funciones ordinarias y trabajos especiales

**PRIORIDAD
MÁXIMA**

Reforma de los artículos 9, 10, 14 y 25

DIAGNÓSTICO

Las fórmulas abiertas sobre aparatos, calderas, motores, basuras, paquetería y servicios análogos permiten que tareas accesorias terminen convirtiéndose en obligaciones permanentes sin formación, prevención ni compensación.

OBJETIVO DE SOLIDARIDAD

Diferenciar con claridad funciones ordinarias, tareas complementarias retribuidas y trabajos técnicos o peligrosos excluidos.

REDACCIÓN CONVENCIONAL QUE DEFENDEMOS

La clasificación se organizará por grupos profesionales y conservará puestos o especialidades claramente definidos. La pertenencia a un grupo no permitirá exigir indistintamente cualquier tarea cuando falten formación, aptitud, medios, evaluación preventiva o correspondencia funcional. Los trabajos especiales no incluidos como función ordinaria y que generen mayor carga, responsabilidad, penosidad, riesgo o disponibilidad requerirán pacto escrito previo sobre tarea, duración, medios, prevención y complemento. No serán exigibles trabajos técnicos en instalaciones eléctricas, ascensores, calderas, motores o equipos que requieran cualificación; tareas personales de vecinos; retirada de obras o residuos peligrosos; manipulación insegura de cargas; ni servicios externos a la finca. La negativa justificada no constituirá desobediencia.

FUNDAMENTO JURÍDICO

Artículos 22 y 39 del Estatuto de los Trabajadores y artículos 14, 15, 17 y 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

CRITERIO NEGOCIADOR

La adaptación a grupos profesionales no puede utilizarse para ampliar de hecho la movilidad funcional. Portero, conserje y vigilante deben mantenerse como puestos o especialidades definidos.

05. Sustituciones, suplencias y pago puntual

**PRIORIDAD
MÁXIMA**

Nuevo artículo 16 ter

DIAGNÓSTICO

Las sustituciones pueden ordenarse verbalmente y abonarse tarde o condicionarse a una aprobación posterior de la junta, sin un procedimiento específico que proteja al trabajador.

OBJETIVO DE SOLIDARIDAD

Documentar cada sustitución y garantizar su pago y cotización en el periodo correspondiente.

REDACCIÓN CONVENCIONAL QUE DEFENDEMOS

Toda sustitución, suplencia, cobertura de vacaciones, incapacidad, permiso o refuerzo se formalizará por escrito antes de comenzar, salvo urgencia imprevisible, en cuyo caso se confirmará en las 48 horas siguientes. La comunicación indicará causa, fechas, horario, jornada, funciones, grupo o puesto, salario y complementos. Las sustituciones realizadas por personal ya contratado se reflejarán separadamente y se abonarán en la nómina del periodo en que se efectuaron. Su pago no podrá condicionarse a la aprobación posterior de la junta cuando hayan sido ordenadas por un representante autorizado del empleador.

FUNDAMENTO JURÍDICO

Artículos 8, 12, 15 y 29 del Estatuto de los Trabajadores.

CRITERIO NEGOCIADOR

SOLIDARIDAD propondrá incorporar al convenio un modelo breve de orden de sustitución.

06. Jornada, permanencia, descansos y registro horario

**PRIORIDAD
MÁXIMA**

Reforma de los artículos 19 y 20

DIAGNÓSTICO

Una jornada de 39 horas no evita horarios partidos que prolongan excesivamente la permanencia en la finca. Las pausas tampoco son reales cuando durante ellas se atienden puertas, paquetes, llamadas o incidencias. Además, durante años numerosas empresas han aplicado la política de la “mala suerte”: si un festivo coincidía con el descanso semanal, se daba por perdido.

OBJETIVO DE SOLIDARIDAD

Controlar el tiempo efectivo, impedir la disponibilidad encubierta, hacer verificable la jornada y garantizar que el descanso semanal no absorba los festivos laborales.

REDACCIÓN CONVENCIONAL QUE DEFENDEMOS

La jornada y su distribución constarán en contrato, calendario o cuadrante. El cuadrante mensual se entregará con al menos siete días naturales de antelación. Durante las pausas la persona trabajadora quedará liberada de obligaciones; si debe permanecer disponible o atender accesos, incidencias, llamadas o paquetería, ese tiempo se computará como trabajo efectivo. La jornada partida responderá a una razón organizativa y no producirá una permanencia diaria abusiva. La empresa registrará diariamente el inicio y finalización reales, conservará el registro durante cuatro años y facilitará mensualmente un resumen al trabajador. El descanso semanal de 48 horas y los festivos serán reales. Cuando un festivo laboral nacional, autonómico o local coincida con el día de descanso semanal fijado, la empresa concederá otro día de descanso compensatorio, sin perjuicio del cumplimiento de la jornada anual y conforme a la doctrina judicial aplicable.

FUNDAMENTO JURÍDICO

Artículos 34, 34.9, 35 y 37 del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 1561/1995; STS 372/2025, de 30 de abril (ECLI:ES:TS:2025:2062), y SAN 88/2026, de 19 de mayo (ECLI:ES:AN:2026:1912).

CRITERIO NEGOCIADOR

Si un festivo nacional o autonómico coincide con tu día de descanso semanal, tienes derecho a que tu empresa te lo compense con otro día libre. Y no, no es una interpretación generosa de la ley: es lo que ha fijado el Tribunal Supremo en la sentencia STS 372/2025, de 30 de abril de 2025, y lo que acaba de confirmar la Audiencia Nacional en mayo de 2026. Durante años, muchas empresas aplicaron la política de la mala suerte —el festivo «se pierde» si coincide con tu festivo en día libre—, pero eso ya no tiene amparo legal.

07. Vacaciones con solicitud y respuesta escrita

**PRIORIDAD
MÁXIMA**

Reforma del artículo 21

DIAGNÓSTICO

El problema principal no es el número de días, sino la ausencia de respuesta, las negativas por falta de sustituto y la interpretación de julio a septiembre como periodo obligatorio y exclusivo.

OBJETIVO DE SOLIDARIDAD

Fijar un procedimiento sencillo, un plazo de respuesta y criterios transparentes, sin trasladar al trabajador la obligación de encontrar sustituto.

REDACCIÓN CONVENCIONAL QUE DEFENDEMOS

La persona trabajadora podrá solicitar por escrito sus fechas de vacaciones. La empresa, comunidad o propiedad responderá motivadamente dentro de los 15 días naturales siguientes. La falta de sustituto no será por sí sola causa suficiente para denegar las fechas, pues corresponde al empleador organizar la cobertura. El periodo de julio a septiembre tendrá carácter preferente, no excluyente. La denegación indicará razones organizativas concretas y ofrecerá al menos dos alternativas próximas. El silencio no equivaldrá a autorización automática, pero permitirá acudir inmediatamente al procedimiento urgente legal y, si se solicita, a la Comisión Paritaria.

FUNDAMENTO JURÍDICO

Artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores y procedimiento especial de vacaciones de la Ley reguladora de la jurisdicción social.

CRITERIO NEGOCIADOR

La mejora debe centrarse en la respuesta obligatoria, la motivación y las alternativas, evitando una regla de silencio positivo que pueda perjudicar al trabajador.

08. Teléfono profesional y desconexión digital

PRIORIDAD ALTA

Nuevo artículo 20 bis o 36 septies

DIAGNÓSTICO

En ocasiones se exige utilizar el teléfono personal, entrar en grupos vecinales o responder mensajes fuera de jornada, trasladando costes al trabajador y convirtiendo el descanso en disponibilidad informal.

OBJETIVO DE SOLIDARIDAD

Atribuir al empleador los medios de comunicación y proteger descanso, intimidad y datos personales.

REDACCIÓN CONVENCIONAL QUE DEFENDEMOS

Cuando el servicio requiera llamadas, mensajería, aplicaciones, fotografías, códigos o comunicaciones digitales, la empresa o comunidad facilitará dispositivo y línea profesional, asumirá su coste y establecerá un canal de soporte. No podrá exigirse el uso del teléfono, correo, datos, aplicaciones o cuentas personales. Fuera de jornada, descansos, permisos y vacaciones no existirá obligación de atender comunicaciones ni permanecer localizable, salvo guardia o disponibilidad expresamente pactada y retribuida. La inclusión en grupos de vecinos requerirá aceptación y se evitará cuando exista un canal profesional menos intrusivo.

FUNDAMENTO JURÍDICO

Artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores; artículos 87 y 88 de la Ley Orgánica 3/2018; Reglamento General de Protección de Datos.

CRITERIO NEGOCIADOR

Toda disponibilidad deberá regularse separadamente, indicando causa, franja, compensación y límites.

09. Revisión salarial, atrasos y transparencia

**PRIORIDAD
MÁXIMA**

Reforma de los artículos 27, 29 y 31

DIAGNÓSTICO

El texto prevé un incremento del 3 % para 2027 y un adelanto del 1,5 % para 2028, pero no contiene una garantía completa de poder adquisitivo ni un sistema detallado para evitar errores en atrasos, antigüedad y complementos. El indicador adelantado del IPC situó la tasa anual de septiembre de 2026 en el 4,9 %, lo que evidencia que una subida aislada del 3 % resulta insuficiente para proteger los salarios.

OBJETIVO DE SOLIDARIDAD

Establecer actualización automática, liquidación clara y trazabilidad de cada concepto salarial.

REDACCIÓN CONVENCIONAL QUE DEFENDEMOS

Las tablas y complementos convencionales se actualizarán con efectos de 1 de enero. SOLIDARIDAD propone una subida mínima anual del 3 % y una cláusula de revisión vinculada al IPC real, sin perjuicio del porcentaje que resulte del acuerdo económico global. Para 2027, la subida del 3 % es insuficiente ante la evolución creciente del IPC, cuyo indicador adelantado alcanzó el 4,9 % interanual en septiembre de 2026. Los atrasos se abonarán dentro de los 30 días siguientes a la publicación de las tablas y no quedarán condicionados a aprobación de junta, disponibilidad presupuestaria ni decisión del administrador. La nómina identificará y desglosará salario base, unidad funcional, antigüedad, trabajos especiales, vivienda, horas adicionales y regularizaciones. Toda revisión indicará periodo, base, porcentaje, importe y cotización.

FUNDAMENTO JURÍDICO

Artículos 26, 27, 29 y 31 del Estatuto de los Trabajadores.

CRITERIO NEGOCIADOR

La defensa inicial de SOLIDARIDAD es IPC real sin tope. En cualquier acuerdo deberá preservarse una subida consolidable, el abono automático de atrasos, su desglose y la prohibición de absorción con complementos ajenos. El 4,9 % es un indicador adelantado del INE y deberá actualizarse cuando se publique el dato definitivo.

10. Complementos por paquetería, basuras, nocturnidad y otras tareas

PRIORIDAD ALTA

Reforma del artículo 25

DIAGNÓSTICO

La regulación actual no diferencia suficientemente entre recepción, custodia y reparto de paquetería, ni entre recogida ordinaria de basuras, residuos extraordinarios y trabajos técnicos. Asimismo, el plus de nocturnidad del 10 % resulta insuficiente para compensar las condiciones propias del trabajo nocturno.

OBJETIVO DE SOLIDARIDAD

Vincular la remuneración a la carga real, excluir las tareas peligrosas o ajenas al puesto y elevar el plus de nocturnidad del 10 % al 20 %.

REDACCIÓN CONVENCIONAL QUE DEFENDEMOS

La recepción de paquetería exigirá acuerdo comunitario, espacio seguro, protocolo, medios y realización dentro de jornada. No comprenderá automáticamente reparto puerta a puerta, avisos individualizados, bultos pesados, mercancías peligrosas o refrigeradas, contrarreembolso ni objetos de especial valor. Como posición inicial, SOLIDARIDAD propone 50 euros mensuales por recepción, custodia y entrega en conserjería; 100 euros cuando exista distribución activa; y 150 euros en fincas de alta intensidad. Para la recogida puerta a puerta de basuras proponemos un mínimo de 7 euros mensuales por unidad, con recargo por prestación en descanso o festivo. El plus de nocturnidad pasará del 10 % al 20 %, al considerarse insuficiente la cuantía vigente. Jardines, piscinas, garajes y zonas deportivas requerirán pacto, evaluación preventiva y complemento específico; quedarán excluidos los trabajos técnicos o peligrosos sin cualificación y medios.

FUNDAMENTO JURÍDICO

Artículos 26, 36.2 y 39 del Estatuto de los Trabajadores y artículos 14 a 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

CRITERIO NEGOCIADOR

Las cuantías son posiciones iniciales. Se acompañarán, cuando sea posible, de datos sobre volumen, unidades, frecuencia y tiempo empleado. SOLIDARIDAD defenderá expresamente que la nocturnidad se retribuya con un 20 %.

11. Casa-habitación y salario en especie sin doble descuento

**PRIORIDAD
MÁXIMA**

Reforma del artículo 28

DIAGNÓSTICO

La posibilidad de deducir un 9 % del salario base puede generar interpretaciones de doble minoración. También deben aclararse la valoración fiscal y de cotización, los consumos comunes y la habitabilidad.

OBJETIVO DE SOLIDARIDAD

Garantizar el salario dinerario íntegro, el reflejo transparente de la especie y una vivienda digna, sin confundir la valoración convencional con las normas fiscales y de Seguridad Social.

REDACCIÓN CONVENCIONAL QUE DEFENDEMOS

El salario base dinerario se abonará íntegramente. La vivienda se reflejará separadamente como retribución en especie y su deducción contable no ocasionará un segundo descuento ni reducirá la cuantía íntegra en dinero del salario base. La nómina separará salario dinerario, valoración de la especie, deducción contable, bases de cotización y retención. No se repercutirán consumos de elementos comunes; sin contador separado o método objetivo no podrá imputarse un exceso al trabajador. La propiedad asumirá las reparaciones necesarias de salubridad, seguridad, instalaciones y habitabilidad. La extinción del contrato y la recuperación de la vivienda respetarán el plazo convencional y las garantías legales, sin que la vivienda pueda utilizarse como instrumento de presión.

FUNDAMENTO JURÍDICO

Artículo 26.1 del Estatuto de los Trabajadores y normativa fiscal y de cotización aplicable.

CRITERIO NEGOCIADOR

El objetivo irrenunciable es evitar la reducción previa del salario base y cualquier doble deducción.

12. Prevención específica de cargas, basuras, químicos e instalaciones

**PRIORIDAD
MÁXIMA**

Desarrollo de los artículos 35 y 36

DIAGNÓSTICO

La formulación preventiva general no basta ante tareas con cubos, paquetes, escaleras, rampas, garajes, productos químicos, cuartos técnicos y trabajo en solitario.

OBJETIVO DE SOLIDARIDAD

Obligar a evaluar la finca, el puesto y la tarea concreta, y proporcionar medios antes de exigir su ejecución.

REDACCIÓN CONVENCIONAL QUE DEFENDEMOS

La evaluación será específica para cada finca, puesto y tarea y analizará recorridos, escaleras, rampas, iluminación, garajes, cuartos técnicos, productos, cubos, peso y frecuencia de paquetes, equipos, trabajo en solitario y condiciones de la portería. Se evitará la manipulación manual de cargas; cuando no sea posible, se facilitarán carros, cubos con ruedas en buen estado, rutas seguras y organización adecuada. Los productos estarán etiquetados y acompañados de información de seguridad. No se exigirán mezclas peligrosas, manipulación técnica de instalaciones o limpieza de residuos especiales sin formación, medios y protocolo. La falta de medios preventivos impedirá exigir la tarea peligrosa sin sanción ni pérdida salarial imputable al trabajador.

FUNDAMENTO JURÍDICO

Artículos 14 a 19, 22 y 25 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; Reales Decretos 487/1997, 374/2001 y 1215/1997.

CRITERIO NEGOCIADOR

El convenio debe incorporar una lista mínima sectorial y modelos simples de evaluación proporcionados al tamaño de cada comunidad.

13. Riesgos psicosociales y protección frente a terceros

**PRIORIDAD
MÁXIMA**

Desarrollo del artículo 36

DIAGNÓSTICO

El texto menciona los riesgos psicosociales, pero no establece un procedimiento frente a órdenes contradictorias, aislamiento, sobrecarga, insultos, amenazas, hostigamiento vecinal o conflictos con proveedores.

OBJETIVO DE SOLIDARIDAD

Convertir la prevención psicosocial en obligaciones operativas y medidas inmediatas de protección.

REDACCIÓN CONVENCIONAL QUE DEFENDEMOS

La evaluación psicosocial analizará trabajo en solitario, aislamiento, apoyo organizativo, carga, indefinición de funciones, órdenes contradictorias, presión de terceros, comunicaciones fuera de jornada y utilización de quejas. La comunidad o empresa establecerá un canal único y confidencial para comunicar conflictos, agresiones, amenazas o acoso. Ante indicios, adoptará medidas inmediatas: canalización de contactos, advertencia al tercero, intervención preventiva, apoyo organizativo, retirada de instrucciones abusivas y, si procede, comunicación a la autoridad. El protocolo respetará rapidez, confidencialidad, audiencia, imparcialidad, documentación y prohibición de represalias.

FUNDAMENTO JURÍDICO

Artículos 4.2.d) y e) del Estatuto de los Trabajadores y artículos 14 a 16 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

CRITERIO NEGOCIADOR

El protocolo distinguirá incidencias ordinarias, violencia, discriminación y acoso, evitando conclusiones automáticas sin investigación.

14. Quejas vecinales, garantías disciplinarias y prohibición de represalias

**PRIORIDAD
MÁXIMA**

Reforma de los artículos 8 y 42

DIAGNÓSTICO

La consideración de las quejas reiteradas de vecinos como falta leve, sin exigir concreción, prueba ni audiencia, puede convertir una acumulación de opiniones en infracción disciplinaria. Las reclamaciones laborales también pueden ir seguidas de presiones sobre horario, tareas, salario o vivienda.

OBJETIVO DE SOLIDARIDAD

Eliminar la queja como falta autónoma, exigir hechos tipificados y acreditados y proteger frente a represalias.

REDACCIÓN CONVENCIONAL QUE DEFENDEMOS

Las quejas de vecinos o terceros no constituirán por sí solas infracción. Para valorarlas deberán identificar, al menos, autor, fecha y hechos concretos, y se trasladarán al trabajador para alegaciones antes de adoptar una medida disciplinaria. No producirán efectos las quejas anónimas, genéricas, discriminatorias, vejatorias, basadas en tareas ajenas o carentes de mínima corroboración. Toda sanción se fundará en una conducta tipificada, culpable, proporcionada y acreditada. Queda prohibida cualquier consecuencia adversa por reclamar salarios, vacaciones, jornada, funciones, vivienda, prevención, asesoramiento sindical o tutela administrativa o judicial.

FUNDAMENTO JURÍDICO

Artículos 4.2, 17, 54, 58 y 60 del Estatuto de los Trabajadores; artículo 24 de la Constitución; Ley Orgánica 5/2024 del Derecho de Defensa.

CRITERIO NEGOCIADOR

SOLIDARIDAD exigirá suprimir del régimen de faltas la fórmula autónoma de las quejas reiteradas.

15. Asistencia sindical y Comisión Paritaria accesible

PRIORIDAD ALTA

Reforma de los artículos 6 y 41

DIAGNÓSTICO

Muchos centros cuentan con una sola persona trabajadora y carecen de representación interna. El permiso de quienes integran la negociación o la Comisión Paritaria no sustituye un cauce de asesoramiento individual.

OBJETIVO DE SOLIDARIDAD

Permitir apoyo antes de firmar documentos y facilitar que la Comisión Paritaria conozca problemas recurrentes sin alterar la legitimación legal de sus integrantes.

REDACCIÓN CONVENCIONAL QUE DEFENDEMOS

La persona trabajadora podrá solicitar asesoramiento sindical, jurídico o profesional antes de firmar sanciones, cambios de jornada o funciones, pactos de vivienda, trabajos especiales, finiquitos o documentos extintivos. La solicitud no implicará aceptación ni generará represalia. La Comisión Paritaria admitirá consultas de personas afectadas y de organizaciones sindicales que actúen con su autorización, y publicará criterios generales anonimizados. Su intervención no limitará acciones ni suspenderá plazos legales salvo previsión expresa. Sin alterar composición, voto ni legitimación, los sindicatos negociadores podrán acudir con asesores técnicos y recabar informes especializados.

FUNDAMENTO JURÍDICO

Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical y artículos 4.1.b), 17 y 87 a 91 del Estatuto de los Trabajadores.

CRITERIO NEGOCIADOR

La propuesta reclama asistencia técnica y consulta efectiva; no atribuye voto o legitimación negociadora automática a terceros.

16. Cálculo y reflejo en nómina del complemento de casa-habitación

**PRIORIDAD
MÁXIMA**

Desarrollo de los artículos 28 y 29

DIAGNÓSTICO

La obligación de incluir en nómina el complemento en especie, hacerlo tributar y cotizar y deducirlo finalmente no contiene una fórmula operativa. Ello facilita descuentos directos sobre el salario base, omisión del devengo previo o doble minoración.

OBJETIVO DE SOLIDARIDAD

Fijar una operación uniforme y comprobable que preserve íntegro el salario base dinerario y diferencie la valoración convencional del tratamiento fiscal y de Seguridad Social.

REDACCIÓN CONVENCIONAL QUE DEFENDEMOS

El complemento convencional en especie por casa-habitación se calculará aplicando el 9 % sobre el salario base mensual correspondiente a la jornada contratada. Salvo previsión expresa, no formarán parte de esa base la antigüedad, el complemento por número de viviendas, las pagas extraordinarias ni los restantes complementos. En la nómina figurará primero como devengo el salario base dinerario íntegro y, en línea separada, el complemento en especie. Una vez determinadas las bases de cotización y la retención fiscal, el importe satisfecho mediante el uso de la vivienda se deducirá una sola vez. Queda prohibido aplicar el 9 % como descuento directo sin registrar antes idéntica cuantía como devengo en especie, así como efectuar una segunda deducción. En meses incompletos se calculará proporcionalmente.

FUNDAMENTO JURÍDICO

Artículos 26.1 y 29.1 del Estatuto de los Trabajadores; artículo 43 de la Ley 35/2006 del IRPF; artículo 147.1 de la Ley General de la Seguridad Social.

CRITERIO NEGOCIADOR

Ejemplo: con salario base mensual de 1.364,58 euros, el 9 % equivale a 122,81 euros. Los devengos previos serían 1.487,39 euros y la deducción en especie, una sola vez, 122,81 euros. Antes de cotizaciones y retenciones permanecerían 1.364,58 euros como retribución dineraria.

17. Días de asuntos propios

**PRIORIDAD
MÁXIMA**

Reforma del artículo 23.8

DIAGNÓSTICO

La obligación de recuperar los días de asuntos propios vacía de contenido práctico este derecho y convierte su disfrute en una simple redistribución de la jornada.

OBJETIVO DE SOLIDARIDAD

Mantener los días de asuntos propios actualmente establecidos, garantizando que puedan disfrutarse sin obligación de recuperación posterior.

REDACCIÓN CONVENCIONAL QUE DEFENDEMOS

Se mantendrán los días de asuntos propios establecidos actualmente. Su disfrute no estará sujeto a recuperación ni generará la obligación de compensar posteriormente las horas correspondientes.

FUNDAMENTO JURÍDICO

Artículos 82 y 85 del Estatuto de los Trabajadores, relativos al contenido y eficacia de la negociación colectiva.

CRITERIO NEGOCIADOR

SOLIDARIDAD defenderá el mantenimiento íntegro del número de días reconocido actualmente y su carácter no recuperable.

Orden de defensa en la mesa

SOLIDARIDAD agrupará la negociación en tres bloques:

BLOQUE 1 · LEGALIDAD Y ESTRUCTURA

Ámbito funcional; interlocución; funciones; jornada; vacaciones; asuntos propios; vivienda; garantías disciplinarias.

BLOQUE 2 · CONDICIONES ECONÓMICAS Y MATERIALES

Sustituciones; revisión salarial; complementos por tareas; prevención de riesgos físicos; cálculo de vivienda.

BLOQUE 3 · PROTECCIÓN Y PARTICIPACIÓN

Subrogación; desconexión digital; riesgos psicosociales; asistencia sindical y Comisión Paritaria.

Resultados mínimos exigidos

1. Reconocimiento de la incorporación efectiva y proporcional de SOLIDARIDAD a la mesa.
2. Entrega de todas las actas, textos y documentos relativos a la representatividad.
3. Apertura de un plazo real para formular propuestas y celebración de una sesión negociadora.
4. Debate, respuesta y constancia en acta de cada propuesta prioritaria presentada por SOLIDARIDAD.
5. Separación clara entre las correcciones requeridas por la autoridad laboral y las mejoras sustantivas sometidas a negociación.
6. Acceso a asesoramiento técnico y jurídico durante el proceso negociador.

Conclusión

Estas 17 propuestas constituyen una plataforma coherente y propia de SOLIDARIDAD para mejorar de forma concreta la vida laboral de los empleados de fincas urbanas. Determinan a quién se aplica el convenio, protegen la continuidad del empleo, ordenan quién puede dirigir el trabajo, hacen verificables la jornada y el salario, garantizan los días de asuntos propios, retribuyen las tareas adicionales y crean garantías frente a riesgos, abusos y represalias.

SOLIDARIDAD acudirá a la mesa con voluntad de acuerdo, pero también con una línea clara: ningún convenio será suficiente si no ofrece derechos comprensibles, aplicables y exigibles para quienes sostienen cada día el funcionamiento de las fincas urbanas.

Fuentes normativas y documentales

- Constitución Española, especialmente artículos 24, 28 y 37.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- Ley Orgánica 5/2024, de 11 de noviembre, del Derecho de Defensa.
- Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.
- Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre manipulación manual de cargas.
- Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, sobre agentes químicos durante el trabajo.
- Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio, sobre utilización de equipos de trabajo.
- Ley 49/1960, de 21 de julio, sobre propiedad horizontal.
- Texto del Convenio Colectivo de Empleados de Fincas Urbanas 2026-2027 presentado a REGCON el 30 de julio de 2026.
- Requerimiento de subsanación de la Dirección General de Trabajo de 24 de agosto de 2026, expediente 28/01/0760/2026.
- STS 372/2025, de 30 de abril, Sala de lo Social del Tribunal Supremo, recurso 113/2023 (ECLI:ES:TS:2025:2062).
- SAN 88/2026, de 19 de mayo, Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, conflicto colectivo 134/2026 (ECLI:ES:AN:2026:1912).
- INE, indicador adelantado del IPC de septiembre de 2026, publicado el 29 de septiembre de 2026.

NOTA DE USO

Documento de posición sindical y borrador para negociación colectiva. Antes de convertir las propuestas en texto articulado definitivo deberán revisarse las referencias normativas, la numeración de artículos y su encaje con el texto final sometido a la mesa.