

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SERVIHOTEL TESTA, S.L.**CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 1.- Ámbito funcional y personal**

El presente Convenio Colectivo (en adelante el "Convenio"), regula las relaciones laborales entre la empresa Servihotel Testa, S.L., (en adelante la "Empresa"), dedicada principalmente a la actividad de lavandería y todos los trabajadores de la misma que ejercen su labor profesional en el centro de trabajo de Villalba.

Artículo 2.- Ámbito territorial

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a todos los trabajadores vinculados por medio de relación laboral con la Empresa en el centro de trabajo de Villalba.

Artículo 3.- Ámbito temporal

El presente Convenio Colectivo tendrá una duración de 3 años, desde el 4 de agosto de 2017 con independencia de la fecha de su firma y posterior publicación en el B.O.P.

Transcurrida su vigencia, cualquiera de las partes podrá denunciar el convenio con al menos 6 meses de antelación, comprometiéndose ambas partes a iniciar las negociaciones de cara a la aprobación de un nuevo convenio, antes de finalizar el último año de vigencia.

De no denunciarse, el mismo se entenderá prorrogado por otros 3 años y tras dicho período se entenderá prorrogado de año en año.

Artículo 4.- Vinculación.

Ambas partes convienen expresamente que las normas pactadas en el presente convenio serán aplicables en cuanto tengan vigencia todas y cada una de ellas, sin perjuicio de lo establecido en cuanto a revisión de las condiciones económicas, jornada, calendario laboral y demás, a las que confiere carácter no normativo. En el supuesto de que la autoridad laboral o la jurisdicción laboral, en uso de sus facultades, impugnase o resolviera dejar sin efecto alguno de las cláusulas esenciales del presente Convenio esta cláusula en cuestión será revisada si alguna de las partes así lo requiere expresamente. En cualquier caso, y hasta nuevo acuerdo, la nulidad de alguna de las cláusulas no supondrá la nulidad de las cláusulas restantes.

En tal caso, la Comisión Paritaria vendrá obligada a iniciar las nuevas deliberaciones en el plazo máximo de tres días, contados a partir de la notificación de la resolución judicial o administrativa que anule los preceptos afectados.

Artículo 5.- Declaración

El presente convenio colectivo se suscribe por los representantes de los trabajadores y los representantes de la empresa Servihotel Testa, S.L., en el marco del Estatuto de los Trabajadores, para regular las relaciones laborales, organización del trabajo, sistemas y cuantía de las retribuciones y condiciones de trabajo con la finalidad de obtener los mejores resultados económicos declarando ambas partes negociadoras su propósito de dar a dichas normas la permanencia en el tiempo que de su propia naturaleza se derive, para obtener la más amplia seguridad jurídica en los campos señalados

Artículo 6.- Compensación y absorción.

Las condiciones pactadas en este Convenio serán compensables y absorbibles en su totalidad y en cómputo anual por las mejoras establecidas voluntariamente por la Empresa o por disposiciones legales futuras cuando superen la cuantía total resultante del Convenio.

CAPÍTULO II. Organización del trabajo**Artículo 7.- Organización del trabajo**

La organización de la empresa corresponde a su dirección, que en cada caso dictará las normas pertinentes, con sujeción a la legislación vigente. La dirección de la empresa adoptará cuantos sistemas de racionalización, automatización y modernización juzgue necesarios, así como cuantos métodos puedan conducir a un progreso técnico y económico de la empresa, sin perjudicar la formación profesional que el personal tiene el deber y el derecho de completar mediante la práctica diaria y estudio conducente a tal fin.

Artículo 8.- Contratación

La Empresa podrá realizar a los trabajadores cualquier tipo de contrato permitido por las normas vigentes en cada momento.

Particularmente, las partes acuerdan que, en razón de la actividad de la Compañía, la Empresa podrá realizar a los trabajadores contratos de obra o servicio determinado para realizar tareas vinculadas a un proyecto concreto cuya duración prevista sea inferior a 4 años.

El período de prueba para los técnicos titulados será de 6 meses y para el resto de trabajadores de 3 meses.

CAPÍTULO III. Tiempo de trabajo**Artículo 9.- Jornada de trabajo**

La jornada máxima de trabajo anual para todo el personal afecto a este Convenio será de 1.826 horas de trabajo efectivo al año, independientemente de que la jornada sea continuada o partida.

La distribución semanal de dicha jornada se llevará a cabo en la forma en que se pacte por cada Empresa y sus trabajadores.

Se consideran horas extraordinarias aquéllas que se realizan sobre la jornada ordinaria de trabajo, su valor será el establecido para una hora ordinaria. Podrán ser abonadas en metálico o compensadas por tiempos equivalentes de descanso retribuido, dependiendo de las posibilidades y necesidades de la empresa.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establece un período de descanso de quince minutos, no considerándose tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 10.- Distribución irregular de la jornada

Para adecuarse a las exigencias del mercado, la Empresa podrá distribuir irregularmente hasta un 18% de la jornada de trabajo considerada en cómputo anual.

Artículo 11.- Vacaciones

Los trabajadores de Servihotel Testa, S.L. tendrán derecho a treinta y un días naturales de vacaciones anuales retribuidos que serán disfrutados durante cualquier periodo del año.

Todos los trabajadores disfrutarán las vacaciones por años naturales, o la parte proporcional que corresponda, según el tiempo trabajado.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa al que se refiere el párrafo anterior, coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por

aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 12.- Permisos y licencias.

Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Un día por matrimonio de hijos, hermanos o padres, siempre que éste no sea día festivo.
- d) Un día por traslado de domicilio habitual.
- e) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal cuando así conste en una norma legal.
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legalmente.
- g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 13.- Reducción de jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, 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 de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye 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 justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderá al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador en relación con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral reconocidos legal o convencionalmente, se resolverán por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Artículo 14.- Excedencias

1. Las excedencias podrán ser voluntarias o forzosas. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad a efectos de quinquenios, se concederá por la designación o elección para un cargo público, que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por plazo no menos de 4 meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ejercitarse otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al ingreso de las vacantes de igual categoría o similar a la suya, que hubiera o se produjeran en la empresa con la salvedad que se recoge para el caso de la maternidad.

CAPÍTULO IV.- Régimen económico**Artículo 15.- Retribución**

Se adjunta como Anexo 1 las tablas salariales para el año 2017 para cada categoría profesional. Aquellas categorías que tengan un salario equivalente al salario mínimo interprofesional, se verán incrementadas hasta alcanzar el SMI del año en cuestión. Las retribuciones descritas en el Anexo 1 incluyen ya 2 pagas extraordinarias cuyo abono se prorrateará mensualmente.

Artículo 16 - Clasificación Profesional

Hay cuatro grupos profesionales que estarán compuestos por diferentes categorías profesionales. Los grupos profesionales serán:

- Grupo Profesional I - Directivos
- Grupo Profesional II - Administración
- Grupo Profesional III - Mandos intermedios
- Grupo Profesional IV - Personal obrero

CAPÍTULO V.- Régimen disciplinario**Artículo 17. – Infracciones**

Se considerará falta laboral toda acción u omisión de la que resulten responsables los trabajadores de la Empresa, que se produzca con ocasión o como consecuencia de la relación laboral y que constituya un incumplimiento grave y culpable de sus obligaciones.

Las faltas se graduarán atendiendo a su importancia, trascendencia, voluntariedad y malicia en su comisión, en: Leves, graves y muy graves.

a) Faltas leves. Se considerarán como tales las siguientes:

1.-Las de descuido, errores o demora en la ejecución de cualquier trabajo que no produzca perturbación importante en el servicio encomendado.

2.-La falta de puntualidad en la asistencia al trabajo inferior a treinta minutos, siempre que de este retraso no se derive, por función especial del trabajador/a grave perjuicio para el trabajo que la empresa le tenga encomendado, en cuyo caso se calificará de falta grave. Se reconocen las ausencias debidamente justificadas, motivadas por el ejercicio de los derechos reconocidos en

materia de permisos, suspensión del contrato, excedencia, etc, ligados a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.

3.-No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

4.-El abandono o ausencia del puesto de trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.

5.-Pequeños descuidos en la conservación del material, maquinaria, etc.

6.-No comunicar a la empresa los cambios de domicilio.

7.-Las discusiones dentro de las dependencias de la empresa o durante cualquier acto de servicio. Si se produce con notorio escándalo pueden ser consideradas como graves o muy graves.

8.-Faltar al trabajo un día sin la debida justificación o causa justificada, y siempre que de esta falta no se derive perjuicio importante para la empresa, en cuyo caso la falta será considerada como grave.

b) Faltas graves. Se calificarán como faltas de esta clase las siguientes:

1.-Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo por causa no justificada y cometidas en el período de un mes.

2.-Faltar dos días al trabajo durante el período de un mes sin causa justificada.

3.-Falta de entrega de documentación que puedan afectar a los procesos administrativos o prestaciones sociales. Si mediara alguna malicia será considerada como muy grave.

4.-Entregarse a juegos o distracciones cualquiera que sea la naturaleza de éstos, estando de servicio.

5.-La simulación de enfermedad o accidente.

6.-La mera desobediencia a sus superiores en cualquier materia de servicio. Si esta desobediencia implicase quebranto manifiesto para el trabajo o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, podrá ser considerada como falta muy grave.

7.-Simular la presencia de otro trabajador/a fichando o firmando por él.

8.-La negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

9.-Descuido importante en la conservación de la maquinaria, enseres, géneros y artículos del establecimiento.

10.-Falta notoria de respeto o consideración al público.

11.-Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para su propio uso herramientas o materiales de la empresa.

12.-La asistencia reiterada al trabajo en estado de embriaguez o con problemas de toxicomanía.

13.-La reincidencia en falta leve dentro de un trimestre, cuando haya sanción por escrito de la empresa.

c) Faltas muy graves. Se considerarán como tales las siguientes:

1.-Más de diez faltas de asistencia al trabajo en un período de seis meses o de veinte en un año.

2.-El fraude, la deslealtad o el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como el hurto o robo tanto en la empresa, a los compañeros/as de trabajo o a tercera persona, dentro de las instalaciones de la empresa o durante el desarrollo de su actividad profesional.

3.-La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

4.-Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa.

5.-Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a sus compañeros y subordinados.

6.-La disminución voluntaria y continuada en el redimiendo normal del trabajo.

7.-Originar frecuentes riñas y pendencias con los compañeros de trabajo.

8.-La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza siempre que se cometa dentro de un período de seis meses de la primera.

9.-El acoso sexual o acoso por razones de sexo.

Artículo 18.- Sanciones.

a) Sanciones leves. Por la comisión de faltas leves podrán imponerse las siguientes sanciones:

1.-Amonestación verbal o por escrito.

2.-Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Sanciones graves. Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas graves serán:

1.-Suspensión de empleo y sueldo de hasta quince días.

c) Sanciones muy graves. Por faltas muy graves podrán imponerse las siguientes sanciones:

1.-Suspensión de empleo y sueldo de hasta sesenta días.

2.-Despido con pérdida de todos sus derechos en la empresa.

Artículo 19.- Prescripción

La facultad de la Dirección de la empresa para sancionar prescribirá para las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que aquélla tuvo conocimiento de su comisión y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

CAPÍTULO VI. – Seguridad, higiene y salud laboral

Artículo 20.- Salud Laboral

1. La normativa sobre prevención de riesgos laborales estará constituida por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito.

2. En cumplimiento del deber de protección, la Empresa garantiza que cada trabajador reciba una formación, teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzca cambio en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos o a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.

3.La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo impartido en la misma.

Artículo 21.-Ropa de trabajo.

La Empresa entregará al personal la ropa de trabajo adecuada a las funciones que realizan. Los trabajadores estarán obligados a utilizar la ropa de trabajo que se les facilite en condiciones idóneas para trabajar.

CAPÍTULO VII.- Comisión Paritaria

Para interpretar y dirimir cualquier discrepancia que pudiese surgir sobre la aplicación de todos los apartados del presente convenio, serán resueltas por dos de los firmantes del presente convenio, distribuida la representación de ambas partes como sigue:

Por la representación de la Empresa: UNO de los firmantes

Por la representación de los Trabajadores: UNO de los firmantes

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

Ambas partes se someten expresamente al Acuerdo citado y al Instituto Laboral mencionado.

CAPÍTULO VIII.- Igualdad entre hombres y mujeres

Con el presente convenio las partes expresan su voluntad de garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas.