

III. OTRAS DISPOSICIONES**MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN**

16077 *Resolución de 8 de octubre de 2010, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Top-Room, SL.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Top-Room, S.L. (Código de Convenio n.º 9018192), que fue suscrito, con fecha 30 de junio de 2010, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por la Delegada de Personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 8 de octubre de 2010.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LA EMPRESA DE SERVICIOS «TOP-ROOM, SOCIEDAD LIMITADA» Y SUS TRABAJADORES**CAPÍTULO I****Disposiciones generales**

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente convenio colectivo establece las bases para las relaciones entre la empresa «Top Room, Sociedad Limitada» y sus trabajadores.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo será de ámbito estatal, quedando incluidos en el mismo todos los centros y/o puestos de trabajo a que se refiere su ámbito funcional que se hallen emplazados en territorio español.

Artículo 3. *Ámbito funcional y personal.*

El presente convenio será de aplicación a la empresa «Top-Room, S.L.» y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a prestar servicios externos que se contemplan en su objeto social y todas aquellas actividades que directa o indirectamente se relacionen con dichas funciones, así como en los servicios propios estructurales.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor el día 1 de mayo de 2010, sea cual fuese la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2014, quedando prorrogado íntegramente de año en año, hasta su sustitución por otro del mismo ámbito y eficacia, salvo que fuera denunciado en los términos que se establecen en el artículo siguiente.

Artículo 5. *Denuncia.*

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio colectivo con una antelación de tres meses antes de la fecha de su vencimiento.

En el supuesto de producirse denuncia del convenio, las partes se comprometen a iniciar las deliberaciones del próximo, como máximo, el día 1 de noviembre de 2014, o fecha similar en años sucesivos, a fin de, en lo posible, concluir las mismas antes del vencimiento del presente convenio o de sus sucesivas prórrogas.

Si una vez denunciado el convenio no se hubiere alcanzado acuerdo sustitutorio antes de la expiración de su vencimiento, el presente convenio perderá su vigencia en su contenido obligacional, manteniéndose sus cláusulas normativas.

Artículo 6. *Revisión salarial anual.*

En el anexo 1 se establecen las tablas salariales para el año 2010.

Para el año 2011, se aplicará un incremento salarial del IPC real nacional, menos 0,25 puntos.

Para el año 2012, se aplicará un incremento salarial del IPC real nacional.

Para el año 2013, se aplicará un incremento salarial del IPC real nacional.

Para el año 2014, se aplicará un incremento salarial del IPC real nacional, más 0,10 puntos.

Tal revisión se abonará, con efectos retroactivos del 1 de enero del año en que proceda la revisión en un solo pago, dentro del mes siguiente al de la publicación en el Boletín Oficial del Estado de los valores correspondientes y se aplicará sobre el salario base percibido por los trabajadores.

Artículo 7. *Comisión paritaria.*

Se constituye una comisión cuyas funciones serán las siguientes:

- A) Interpretación de la totalidad de los artículos de este convenio.
- B) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente convenio.

1. En estos casos se planteará por escrito la cuestión objeto de litigio, ante la Comisión de Interpretación, Conciliación y Arbitraje, la cual se reunirá necesariamente, en el plazo de siete días naturales, a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mismo plazo de tiempo.

2. Establecer el carácter vinculante del pronunciamiento de la comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este convenio que le sean sometidos por acuerdo de ambas partes.

3. La composición de la comisión estará integrada por dos miembros de empresa y dos miembros de la representación social firmantes de este convenio.

4. La comisión fija como sede de reuniones el domicilio social de la empresa, en el Paseo de las Delicias nº 1, de Sevilla. Cualquiera de los componentes de esta comisión podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicarlo a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo, en el plazo de setenta y dos horas anteriores a la convocatoria.

5. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas un mínimo de dos miembros de la empresa y cualquier representación social firmante de este convenio, tras haber sido debidamente convocadas, según especifica el apartado 4 de este artículo.

6. Esta comisión se reunirá cuantas veces sea necesario a petición de cualquiera de las partes, mediante notificación formal y orden del día de los temas a tratar. Se levantarán actas de las reuniones, en las que se indicarán los acuerdos alcanzados dentro de su competencia o, en su caso, los votos particulares con su fundamento.

7. Los acuerdos dentro de cada representación se tomarán por unanimidad de las representaciones que conforman la comisión. Las reuniones de la comisión paritaria se celebrarán en el plazo máximo de siete días laborales, a petición escrita de cualquiera de los vocales de dicha comisión. En el plazo máximo de otros siete días laborales, la comisión paritaria, emitirá dictamen sobre todos los temas planteados. En caso de no emitirse dicho dictamen en el referido plazo, se entenderá por finalizado el trámite, quedando en libertad ambas partes para adoptar las medidas legales que correspondan en cada caso.

Artículo 8. *Compensación, absorción y garantía «ad personam».*

Las condiciones contenidas en este convenio son compensables y absorbibles respecto a las que vinieran rigiendo anteriormente, estimadas en conjunto y cómputo anual, y por todos los conceptos y pluses que vinieran percibiendo.

Por ser condiciones mínimas las de este convenio colectivo nacional, se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y cómputo anual.

Todas las condiciones económicas pactadas anteriormente por encima de las establecidas en el presente convenio serán respetadas. A estos efectos se implantará la estructura salarial del presente convenio colectivo, considerándose la diferencia hasta las anteriores condiciones económicas como complemento personal «ad personam», tanto en las percepciones salariales como en las extrasalariales e indemnizaciones y suplidos.

La posibilidad de compensar y absorber condiciones económicas se podrá efectuar siempre que proceda, de conformidad con lo establecido en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores, que establece que operará compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

Artículo 9. *Derecho supletorio.*

En lo no regulado por el presente convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales y de Seguridad Social, legales y reglamentarias.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 10. *Dirección y control de la actividad laboral.*

La organización del trabajo en cada una de las secciones y dependencias de trabajo, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa y en consecuencia tiene el deber de organizarlo de forma que pueda lograr el máximo rendimiento en todos los aspectos: recursos humanos, materiales, productividad, calidad, etc..., hasta el límite racional y científico que permitan los elementos de que dispone la necesaria colaboración del personal para dicho objeto.

Las facultades del empresario alcanzan, entre otras, a:

A) Calificación del trabajo según cualquiera de los sistemas internacionales admitidos.

B) La exigencia de los rendimientos mínimos o habituales. La empresa se reserva el derecho de marcar cuáles son estos rendimientos mínimos o habituales dependiendo de las circunstancias coyunturales, organizativas, técnicas, etc.

C) La determinación del sistema para obtener unos rendimientos superiores a los habituales según se estime aconsejable a las necesidades generales de la empresa o específicas de determinado departamento, sección, subsección o puesto de trabajo. Es potestativo el establecimiento de incentivos totales o parciales tanto en lo que respecta al personal como a las tareas.

D) La fijación de niveles de calidad admisibles a lo largo de la externalización del servicio.

E) La exigencia de vigilancia, atención y diligencia en el cuidado de la maquinaria, utillajes y en la manipulación de los productos de químicos, tóxicos o considerados peligrosos.

F) El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de la vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana.

G) La movilidad y redistribución del personal de la empresa, con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción de los servicios, creando, modificando, trasladando o suprimiendo servicios o centros de trabajo; y respetándose la situación personal y el necesario período de adaptación, en aquellos casos que lo requieran.

H) El mantenimiento de la organización del trabajo en los casos de disconformidad de los trabajadores, a través de sus representantes legales o, en su caso, en espera de la resolución de los organismos a quienes corresponda.

I) Establecer la fórmula de cálculo para el salario.

J) La exigibilidad al trabajador del uso de los equipos de protección individual así como su conservación adecuada.

K) Cualesquiera otras funciones análogas a las anteriores asignadas.

L) Establecimiento de la rotación de los turnos, así como de las libranzas y de la disposición o disponibilidad del personal, según las exigencias del servicio.

Las obligaciones del empresario son:

A) Establecer los sistemas de trabajo de modo que puedan en lo posible ser realizados por los trabajadores en jornada normal.

B) Poner en conocimiento de la representación legal de los trabajadores, con la máxima antelación posible, el propósito de modificar sustancialmente la organización del trabajo, en las formas de valoración o sistemas de remuneración, aportando, para ello, el estudio con los datos base para la modificación propuesta.

C) Promover, estimular y mantener la colaboración con sus trabajadores, como insoslayable para alcanzar la paz social y la prosperidad común.

Artículo 11. *Deberes y derechos de los trabajadores.*

1. Los trabajadores están obligados a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas debiendo ejecutar cuantos trabajos, operaciones o actividades se le ordenen dentro del general cometido de su competencia profesional. Entre ellas, el cuidado, limpieza y uso adecuado de la maquinaria y del utillaje, herramientas, productos químicos cuando sea precisa su utilización. Así como bienes e instalaciones propias del centro de trabajo donde se presten los servicios. Asimismo deberán de respetar el rendimiento mínimo o habitual establecido por la empresa en todo momento. En el caso de no respetarse, podrá considerarse como una falta disciplinaria grave por parte del trabajador.

2. La prestación del trabajo vendrá determinada por lo establecido en el párrafo anterior y normalmente se limita al trabajo corriente. No obstante, temporalmente y por necesidades urgentes para prevenir males o remediar accidentes o daños sufridos, deberá el trabajador prolongar su jornada de trabajo o realizar otros distintos de lo acordado, con obligación por parte del empresario de indemnizarle de acuerdo con la normativa aplicable al respecto.

3. El trabajador deberá dar cuenta inmediata a sus jefes directos de los entorpecimientos que observe en la realización de su trabajo, así como de las faltas o defectos que advierta en los útiles, máquinas o herramientas o instalaciones relacionadas con su cometido, que a su vez deberá mantener en estado de funcionamiento y utilización, en lo que de él dependa.

4. Los daños y desperfectos que pudiera ocasionar el trabajador a los útiles, herramientas, equipo y máquinas, como consecuencia del mal uso de los mismos, serán asumidos por el propio trabajador que ocasione el daño o desperfecto.

5. Para la debida eficacia de la política de prevención de riesgos laborales y accidentes, los trabajadores vienen obligados a utilizar los medios de protección que les facilite el empresario en cumplimiento de la normativa reguladora correspondiente.

6. Como manifestación de los deberes generales de colaboración y buena fe que rigen la prestación del trabajo, el trabajador está obligado a mantener los secretos relativos a la explotación y negocios de la empresa.

7. Obtener en compensación por su intervención en el proceso productivo, la remuneración pactada en jornada normal mediante el rendimiento habitual de sus tareas.

8. Ser consultados a través de sus representantes legales, de las declaraciones relativas a la organización del trabajo, que supongan modificación sustancial en las condiciones de trabajo, clasificaciones y categorías profesionales.

9. Además de los derechos y garantías otorgadas por la legislación vigente, son facultades de los representantes legales de los trabajadores, conocer las tareas asignadas a los puestos de trabajo y la valoración de los mismos, en caso de disconformidad, formular ante las autoridades competentes las reclamaciones pertinentes.

CAPÍTULO III

Grupos profesionales, clasificación

Artículo 12. *Clasificación funcional.*

1. Los grupos consignados en el presente convenio son meramente enunciativos y no supone la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados, si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere. En el supuesto de que algún grupo no estuviese recogido, se utilizará por parte de la empresa un criterio de analogía respecto a otros de igual o similar nivel.

Los actuales puestos de trabajo y tareas se ajustarán a los grupos establecidos en el presente convenio, sin perjuicio de lo establecido en el apartado anterior.

Todo empleado estará obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional.

2. Los factores que influyen en la determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional son los siguientes:

a) Conocimientos: factor para cuya elaboración se tiene en cuenta, además de la formación básica necesaria para poder cumplir correctamente el cometido, el grado de conocimiento y experiencia adquiridos, así como la dificultad en la adquisición de dichos conocimientos o experiencias.

b) Iniciativa y autonomía: factor en el que se tiene en cuenta la mayor o menor dependencia a directrices o normas, y la mayor o menor subordinación en el desempeño de la función que se desarrolle. Este factor comprende tanto la necesidad de detectar problemas como la de aportar soluciones a los mismos.

c) Complejidad: factor que engloba la dificultad en el trabajo, los esfuerzos físicos que comporta y ambiente de trabajo.

d) Responsabilidad: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de autonomía de acción del titular de la función, el nivel de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión, sobre las personas, los productos o la maquinaria.

e) Mando: factor para cuya valoración se tendrá en cuenta el grado de supervisión y ordenación de las funciones y tareas, la capacidad de interrelación, las características del colectivo y el número de personas sobre las que se ejerce el mando.

Sistema de clasificación: todos los trabajadores afectados por este convenio serán adscritos a un determinado grupo funcional y a un nivel profesional; la conjunción de ambos establecerá la clasificación organizativa de cada trabajador y el nivel retributivo en el que se sitúa.

Dentro de cada grupo podemos encontrar los niveles, A, B y C, de menor a mayor grado de autonomía, responsabilidad, complejidad y formación necesaria para el desarrollo de las funciones.

Artículo 13. *Grupos y niveles profesionales.*

Grupo profesional 1: Criterios generales.

Los trabajadores pertenecientes a este grupo planean, organizan, dirigen y coordinan las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa. Sus funciones comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización, conforme al programa establecido, a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas de apoyo y el desarrollo de la política industrial, financiera o comercial. Toman decisiones o participan en su elaboración. Desempeñan altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, etc. Que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Se adscriben a este grupo las siguientes categorías profesionales:

| Nivel | |
|-------|--|
| A | Director/a, director/a financiero, director/a RR.HH., director/a comercial, director/a técnico, director/a de marketing, director/a de informática y sistemas, director/a de calidad, director/a de compras. |
| B | Director/a regional, jefe/a de personal, jefe/a administrativo, jefe/a de contabilidad, jefe/a de tráfico, jefe/a de planificación, jefe/a de compras y aprovisionamientos, informático/a, técnico superior en diseño gráfico. |
| C | Delegado/a comercial, coordinador/a administrativo, coordinador/a de proyectos, responsable de proyectos, responsable explotación, responsable producción, responsable de selección, titulado/a superior, traductor/a, azafata/o de congresos, secretaria/o de dirección, creativo/a informático, programador/a, técnico de PRL. |

Grupo profesional 2: Criterios generales.

Incluyen las funciones que consisten en la realización de actividades complejas con objetivos definidos y con alto grado de exigencia en los factores de autonomía y responsabilidad. Dirigen normalmente un conjunto de funciones que comportan una actividad técnica o profesional especializada.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad.

Funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo profesional «0» o de propia dirección, a los que debe dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso de participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a estudios universitarios de grado medio, completada con una experiencia dilatada en su sector profesional, o a estudios universitarios de grado superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Se adscriben a este grupo las siguientes categorías profesionales:

| Nivel | |
|-------|---|
| A | Jefe/a de zona, jefe/a de ventas, jefe/a de estudios, supervisor/a de sector, ejecutivo/a de cuentas, titulado/a de grado medio, coordinador/a. |
| B | Jefe/a de zona comercial, técnico de administración de personal, técnico de selección, técnicos de calidad, técnico de formación, técnico de organización, jefe/a de sección administrativo, responsable de proyecto. |
| C | Comercial, responsable de contratación y reservas, responsable de compras, dinamizador/a de grupos, activador, técnico de proyecto. |

Grupo profesional 3: Criterios generales.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores. Tareas complejas, pero homogéneas que, aún sin implicar responsabilidad de mando, precisan de un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Formación: formación a nivel de de titulación superior, completada con una formación específica en el puesto de trabajo.

Se adscriben a este grupo las siguientes categorías profesionales:

| Nivel | |
|-------|---|
| A | Especialista audiovisual, técnico de sonido, técnico de iluminación, vendedor/a. |
| B | Promotor/a comercial, product manager, auxiliar de medios, gestores de cobros, inspector/a de calidad, inspector/a de servicios, key account. |
| C | Coordinador/a de servicios, delineante proyectista, operador/a de soporte técnico, capataz, encargado/a de sección, responsable de equipo. |

Grupo profesional 4: Criterios generales.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas o funciones especializadas, realizadas por un conjunto de colaboradores, que sin implicar ordenación de trabajo, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de relaciones humanas. Normalmente actuará bajo instrucciones y supervisión general de otra u otras personas.

Formación: conocimientos equivalentes a los que se adquieren en BUP, o formación profesional de técnico superior o técnico especialista o equivalente, complementada con una experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

Se adscriben a este grupo las siguientes categorías profesionales:

| Nivel | |
|-------|---|
| A | Formador/a, diseñador/a gráfico, gestor/a de cuentas, agente de calidad, oficial administrativo/a, auxiliar contable, ayudante técnico informática, supervisor/a de área, ayudante técnico. |
| B | Responsable de tráfico, responsable de mantenimiento, oficial administrativo/a, delineante, dibujante-montador/a, teleoperador/a especialista. |
| C | Jefe/a de cocina, jefe/a de planta, encargado/a aprovisionamiento, mozo/a de almacén, primer/a jefe/a de sala, auxiliar administrativa/o, recepcionista, operador/a telemarketing, personal subalterno, oficial de máquinas, distribuidor/a, almacenista, transportista, mensajero/a, chófer. |

Grupo profesional 5: Criterios generales.

1) Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores encargados de su ejecución, comportando bajo supervisión, la responsabilidad de las mismas, pudiendo ser ayudado por otro u otros trabajadores.

Formación: formación a nivel de bachillerato o de formación técnica profesional de segundo o tercer nivel o equivalentes, complementada con una formación específica en el puesto de trabajo o dilatada experiencia profesional.

2) Funciones consistentes en la ejecución de operaciones que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa y sistemática, sin perjuicio de que en la ejecución de aquéllas puedan ser ayudados por otros trabajadores de igual o inferior grupo profesional.

Formación: equivalente a graduado escolar, ESO, completada profesionalmente por una formación específica de este carácter o por la experiencia profesional.

3) Funciones que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de carácter elemental.

Formación: la formación básica exigible es el equivalente a graduado escolar, ESO o FP1.

4) Operaciones que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren preferentemente esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan formación específica.

Formación: conocimientos a nivel de formación elemental.

Se adscriben a este grupo las siguientes categorías profesionales:

| Nivel | |
|-------|---|
| A | Encargado/a de centro, gobernante/a, supervisor/a de servicio, responsable de brigada, cocinero/a, somelier, jefe/a de barra, jefe/a de cocina, jefe/a de sector, jefe/a de partida, jefe/a de recepción, jefe/a economato, jefe/a de lencería, supervisor/a de catering, ayudante/a de supervisor, segundo/a jefe/a de sala, chofer, azafata/o de eventos, personal de apoyo en actos publicitarios, operador/a básico, oficial de mantenimiento, distribuidor/a, conserje, ordenanza. |
| B | Personal de mantenimiento, subgobernante/a, azafata/o, personal de apoyo de eventos, auxiliar de lencería y lavandería, aparca coches, barman/barwoman, dependiente/a de mostrador, camarero/a de pisos, ayudante/a de cocinero/a, camarero/a, animador/a, controlador/a de accesos, perforista, verificador/a, mensajero/a, entrevistador/a, encuestador/a, codificador/a de encuestas, manipulador/a, ayudante/a de mantenimiento de máquinas, peón especialista. |
| C | Auxiliar de mantenimiento, auxiliar de servicios, marmitón/a, auxiliar de zonas, auxiliar de office, ayudante/a de animador/a, personal de limpieza, botones, personal de guardarropía, jardinero/a, socorrista, mozo/a de limpieza, encargado/a de office, reponedor/a, encuestador/a, ayudante/a de camarero/a, ayudante/a cafetería, lencero/a, monitor/a, dinamizador/a de grupos, ascensorista, peón. |

CAPÍTULO IV

Ingreso al trabajo

Artículo 14. *Clasificación según la duración del contrato.*

En función de su duración, los contratos de trabajo podrán concertarse por tiempo indefinido, por duración determinada y por cualquier otra modalidad de contrato de trabajo autorizada por la legislación vigente.

Será personal contratado por obra o servicio determinado aquel cuya misión consista en atender a la realización de una obra o servicio determinado dentro de la actividad normal de la empresa, al gozar de autonomía y sustantividad propia, considerándose

expresamente obra o servicio determinado la contratación realizada para cualquier servicio concreto, en aplicación de la autonomía de la voluntad de las partes que consagra el artículo 15.1.a) del Estatuto de los Trabajadores.

Este tipo de contrato quedará resuelto por las siguientes causas:

Cuando finalice la obra o servicio.

Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa.

Cuando el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio.

Será personal eventual aquel que haya sido contratado por la empresa con ocasión de prestar servicios para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, siempre que la duración máxima de estos contratos no sea superior a seis meses, en un plazo no superior a doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Será personal interino aquel que se contrate para sustituir a otro de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo, durante su ausencia por incapacidad temporal, maternidad, sustitución por riesgo durante el embarazo, vacaciones, cumplimiento de sanciones, etc...

Tanto el régimen jurídico de estos tipos de contratos como el de aquellos otros no incluidos en este artículo será el establecido en las disposiciones legales vigentes.

Artículo 15. *Período de prueba.*

El ingreso se entenderá provisional siempre que se concierte por escrito, hasta que no se haya cumplido el período de prueba, que para cada grupo de personal se detalla a continuación:

Personal directivo y titulado: seis meses.

Personal administrativo: tres meses.

Mandos intermedios: cuatro meses.

Oficios varios externos: dos meses.

Durante este período tanto la empresa como los trabajadores podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización.

Durante el período de prueba el trabajador percibirá como mínimo la remuneración correspondiente a la categoría profesional para la que fue contratado.

Artículo 16. *Cese de los trabajadores.*

El cese de los trabajadores tendrá lugar por cualquiera de las causas previstas en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente y, en particular, por la terminación del contrato de obra o servicio previsto en el artículo 14 de este convenio.

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo el siguiente plazo de preaviso:

Personal no titulado: 15 días laborables.

Técnicos grado medio y técnicos grado superior: 2 meses naturales.

La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes al período dejado de preavisar, sin la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de pagas extras de dicho período. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de baja, sin embargo, si en el momento de causar baja, el trabajador no hubiese devuelto a la empresa los útiles, prendas de trabajo, documentos, etc. que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquélla, se condicionará a tal entrega el abono de su liquidación.

Artículo 17. *Lugar de trabajo.*

Los trabajadores cuya actividad laboral se preste con motivo de contrato suscrito por Top-Room, S.L. con otra empresa, prestarán sus actividades laborales en el centro de trabajo de la empresa contratante o en el que ésta indique, conforme a los términos establecidos en el contrato celebrado entre ésta y Top-Room. S.L.

La movilidad del personal es una de las características de la prestación de los servicios, correspondiendo su determinación a la facultad organizativa de la empresa a los efectos de la distribución racional de su personal, haciéndola compatible con la dispersión inevitable de los centros de trabajo y las necesidades de cobertura.

Sin embargo, los cambios de puesto de trabajo determinados por dicha movilidad, nunca podrán fundarse en una medida arbitraria o sancionadora de las empresas, y sólo podrán realizarse por estrictas razones de servicio o de imperativo comercial.

Igualmente podrá efectuar los cambios de horarios que estime necesarios, con respecto a la jornada pactada en el artículo 21 del presente convenio colectivo, con el debido conocimiento de los representantes de los trabajadores, siempre que concurren probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción y de conformidad con el procedimiento previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate, como a las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una macro-concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medio de transporte colectivo. Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los productores de la empresa incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

Se entenderá siempre ajustado a derecho el cambio que resulte de la solicitud expresa del empresario principal respecto a la sustitución de uno o varios trabajadores.

CAPÍTULO V

Movilidad del trabajador

Artículo 18. *Movilidad funcional.*

La movilidad funcional en la empresa no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral.

1. En virtud de lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, la dirección de la empresa podrá encomendar al trabajador a su servicio funciones no correspondientes a su nivel de calificación cuando concurren razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomendarse funciones inferiores éstas deberán estar justificadas por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad de la empresa.

2. En tales casos, el trabajador afectado habrá de comunicarlo a la empresa con la máxima diligencia y celeridad, y tendrá derecho a percibir la retribución correspondiente a las funciones que realmente hubiere realizado, salvo que hubiere ejecutado funciones de un nivel de calificación inferior, supuesto éste en el que mantendrá la retribución de origen.

Artículo 19. *Movilidad geográfica.*

Dadas las especiales peculiaridades del sector, la empresa podrá desplazar temporalmente y previa notificación a su personal a otros servicios distintos de aquél en que presten sus servicios durante cualquier plazo de tiempo, fundamentado dicho desplazamiento en razones técnicas, organizativas, de producción o de contratación, referidas a la actividad empresarial.

El personal podrá ser trasladado a otros servicios de la misma provincia, manteniendo como mínimo, las mismas condiciones económicas estipuladas en su contrato. Si el traslado supera un radio de 30 km, contados desde el servicio para el que fue contratado, percibirá una compensación económica de 0.17 € por km si utiliza vehículo propio, o el importe que legalmente se establezca por parte del gobierno, o el importe del billete por utilización de transporte público, previa justificación.

Las específicas contrataciones, ya sea de trabajadores estructurales o de servicios, para prestar sus servicios en centros de trabajo móviles o itinerantes, o en su caso, en distintos centros de trabajo, comportan e integran, la correspondiente obligación de desplazamiento sin previa notificación, y el derecho al percibo de los gastos y dietas pactados contractualmente, o en su defecto, lo previsto por tales conceptos en el presente convenio colectivo.

No se considerará desplazamiento o traslado la contratación de un trabajador para un puesto de trabajo que se especifique en su contrato, como consecuencia de los contratos mercantiles suscritos por la empresa, sea cual sea la residencia origen del trabajador.

En los desplazamientos voluntarios mediante petición escrita del trabajador no procederán las compensaciones previstas en los párrafos anteriores.

En los casos que la movilidad geográfica implique la necesidad de cambiar de domicilio, se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20. *Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.*

La dirección de la empresa podrá modificar las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción y afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones.

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter individual o colectivo y siempre deberán ser notificadas a los afectados, estando ambas partes, en cuanto a la regulación legal, a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, los trabajadores para prestar servicios en procesos productivos continuos durante las veinticuatro horas de día, participarán, previa organización y planificación por la dirección de la empresa, en la obligada rotación de los mismos con el único límite de no ocupar el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria.

Se entenderá siempre ajustada a derecho la modificación que resulte de la solicitud expresa del empresario principal respecto a la sustitución de uno o varios trabajadores.

CAPÍTULO VI

Jornada de trabajo, horas extra y vacaciones

Artículo 21. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo será de mil ochocientas horas en cómputo anual.

La jornada de trabajo habitual de la empresa será de 40 horas semanales, realizadas de lunes a domingo, con los descansos que establece la ley. Sin perjuicio de ello, en los distintos servicios que preste la empresa será factible determinar una jornada específica para los mismos, que se ajuste a las necesidades concretas del servicio, con posibilidad de prestar servicios sábados y domingos.

Distribución irregular de la jornada. Valorando las especiales características de la actividad desarrollada por la empresa y al amparo del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta expresamente la posibilidad de distribuir la jornada de forma irregular, atendiendo a las necesidades específicas de la empresa y/o de cada servicio.

La distribución de la jornada se fija con arreglo a los siguientes puntos:

Cuando concurren causas objetivas (organizativas, productivas, técnicas y/o económicas) la jornada diaria del trabajador podrá incrementarse hasta un máximo de 12 horas diarias. Asimismo, también podrá disminuirse en función de las necesidades de la empresa (por causas organizativas, productivas, técnicas y/o económicas) y al objeto de compensar eventuales excesos de jornada.

En materia de descansos se estará a lo que establezca la normativa vigente. En cuanto al descanso semanal, se podrá acumular por períodos de hasta 14 días, según lo previsto en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

El eventual exceso de jornada que se realice como consecuencia de la distribución irregular se compensará con descanso. A estos efectos, por períodos de cuatro meses se computará el número total de horas realizadas por cada trabajador. En caso de que se hubieren realizado menos horas de las pactadas, la diferencia se realizará durante los cuatro meses siguientes. Para el caso de que el trabajador hubiere realizado un exceso de horas respecto a la jornada ordinaria, el exceso se compensará con descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización. En caso de que no resulte posible compensar el exceso de horas por descanso, la empresa las abonará como horas extraordinarias, sin poderse superar el límite de 80 horas/año.

Si la jornada de trabajo diaria continuada excede de seis horas, se establecerá un periodo de descanso durante la misma de quince minutos consecutivos. Este periodo de descanso no se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Entre la jornada determinada y el inicio de la siguiente debe mediar un mínimo de doce horas.

Si la jornada de trabajo fuera partida tendrá derecho, al menos, a una hora de descanso entre la jornada de la mañana y la tarde, que se considerará tiempo no efectivo de trabajo.

Trabajo a turnos. En los servicios en los que resulte necesario trabajar en régimen de turnos, se estará al régimen que se establezca al efecto en cada servicio. Cuando por causas objetivas (organizativas, productivas, técnicas y/o económicas) resulte necesario ampliar, suprimir o modificar los turnos, la dirección de la empresa comunicará a los trabajadores afectados la nueva configuración de turnos con una antelación mínima de 7 días naturales.

Se establece la posibilidad de la modificación del horario de trabajo de un trabajador, que no supere el desplazamiento de su jornada en más de 2 horas dentro de la franja horaria en la que venía prestando sus servicios, ya sea al inicio como al final de su jornada, no considerándose en ningún caso modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Dadas las especiales características de la actividad, se entenderán de carácter ininterrumpido el funcionamiento de los centros de trabajo, debiéndose respetar siempre la jornada máxima del trabajador.

Igualmente, en aquellos servicios con sistemas de trabajo específico e irregular en donde no sea posible la compensación, la jornada será computada anualmente por mil ochocientas horas.

Se establece una bolsa de 160 horas de trabajo irregular, que se podrá aplicar únicamente durante los meses de abril, mayo, junio, septiembre, octubre y noviembre, en jornada de 10 horas diarias como máximo y 50 horas semanales en prolongación de la jornada. El resto del año, la jornada tendrá una duración máxima de 40 horas semanales, con una duración máxima de 8 horas diarias con las limitaciones fijadas anteriormente en este mismo artículo.

Artículo 22. *Horas extraordinarias.*

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 21 de este convenio colectivo estatal.

Las horas extraordinarias, sean horas festivas o no festivas, diurnas o nocturnas se abonarán con un incremento del 15% sobre el salario base hora.

De conformidad con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes pactan que la empresa podrá compensar las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Si bien la realización de horas extraordinarias es de libre aceptación de trabajador, cuando se inicie un servicio con una fecha fin establecida por contrato o exista una necesidad de continuidad de la jornada, debido alguna situación no previsible, se deberá proseguir hasta su conclusión o hasta la llegada del relevo. El período de tiempo que exceda de la jornada ordinaria de trabajo se abonará como horas extraordinarias o bien podrá compensarse con descanso.

Artículo 23. *Jornada nocturna.*

Se considerará trabajo nocturno el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana.

Cuando el trabajo se realice parcialmente en período nocturno y parcialmente en período diurno se abonarán con el complemento salarial de nocturnidad solamente las horas trabajadas en período nocturno.

Las horas de trabajo nocturno tendrán un recargo del 10% del salario base hora, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, o se haya acordado la compensación del complemento por descansos.

Artículo 24. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

Tendrán una duración de treinta días naturales para todo el personal de la empresa que lleve un año a su servicio. El período de cómputo será del 1 de enero a 31 de diciembre, debiendo a esta fecha estar disfrutadas, incluso en la parte proporcional que pudiera corresponder en caso de no contar con la antigüedad en la empresa de un año. Por causas organizativas, productivas, técnicas y/o económicas se podrá pactar entre las partes un periodo de disfrute diferente, que no podrá superar en ningún caso el 31 de marzo del año siguiente a su devengo.

Se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones que comprenderá los doce meses del año.

Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional en razón al tiempo trabajado.

La retribución de vacaciones será una mensualidad del salario total y por los mismos conceptos.

Las vacaciones deberán solicitarse mediante el formulario establecido para ello, que será facilitado por el superior jerárquico y deberá ser correctamente cumplimentado y firmado por el trabajador. Dicha solicitud no tendrá validez si no está expresamente autorizada y visada por el superior jerárquico.

Artículo 25. *Licencias de representantes de los trabajadores.*

Para quienes ostenten cargos de representación de los trabajadores, incluido el delegado sindical, se estará a lo dispuesto en las leyes vigentes.

Dispondrán de un crédito de horas mensuales retribuidas cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo, para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

A petición escrita de los comités de empresa o delegados de personal, podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores que así lo deseen, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal; esta acumulación se realizará en cómputo anual, siempre que sea comunicado a la empresa en el primer trimestre del año o, en su caso, durante el primer trimestre de mandato, o bien a partir de tres meses desde la firma del presente convenio.

En el ejercicio de sus funciones y dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios en esta actividad y las dificultades que comporta la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, los representantes de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones como tales, deberán notificar y justificar sus ausencias a sus superiores con una antelación mínima de veinticuatro horas. Notificada la ausencia cumpliendo los anteriores requisitos, la empresa, dentro de los límites pactados en este convenio, vendrá obligada a conceder el permiso oportuno.

Artículo 26. *Plan de igualdad.*

Ambas partes se comprometen a la creación de un plan de igualdad para las mujeres y hombres que forman parte de la empresa, una vez la empresa y la representación sindical firmen el plan de igualdad, ambas partes se obligan a crear una comisión para el seguimiento y evaluación de los objetivos fijados integrada por El presidente del comité de empresa (o persona designada por este), un representante de la dirección de la empresa y una persona designada por el departamento de RR.HH.

Dicha comisión se reunirá anualmente para evaluar la implantación del plan de igualdad en la empresa, su cumplimiento, desviaciones, y si es preciso, proponer la incorporación de nuevos objetivos o estrategias.

También la comisión podrá proponer variaciones al plan en años sucesivos.

La comisión recogerá las sugerencias, quejas o ideas de los trabajadores/as, de la representación legal de los trabajadores y de la dirección de la empresa con el fin de estudiarlas y proponer soluciones.

Anualmente se efectuará un informe de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

En todo lo no recogido en este plan, se estará a lo dispuesto en la Ley de Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres.

Artículo 27. *Licencias.*

Los trabajadores tienen derecho, previo aviso y justificación, a los siguientes permisos retribuidos:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Dos días en caso de nacimiento de hijos.
- c) Dos días en caso de enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y hermanos políticos.
- d) Dos días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos o hermanos.

e) En los supuestos b), c) y d), cuando se necesite hacer un desplazamiento de 200 kilómetros por cada uno de los viajes de ida y vuelta, los permisos se aumentarán en dos días más de los señalados en cada caso.

f) Un día por traslado del domicilio habitual.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendiendo el ejercicio del sufragio activo. Cuando el cumplimiento del deber referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del E.T. En el supuesto de que el trabajador/a, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

h) Permiso de asistencia a consultorio médico. El trabajador/a dispondrá de un máximo de 12 horas cada año cuando precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con la jornada laboral. La empresa concederá sin pérdida de retribución el permiso necesario con el máximo referido, debiendo justificarse el mismo con el correspondiente volante visado por el facultativo o personal debidamente acreditado sean o no de la Seguridad Social, siendo las restantes horas de ausencia al trabajo no retribuidas.

i) Para realizar funciones sindicales o de representación en los términos establecidos en la Ley y en el presente convenio.

j) Un día natural por matrimonio de padre, madre, hijo, hermanos o hermano político, en el día de celebración de la ceremonia.

k) 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.

En los supuestos de maternidad y paternidad se estará a lo legalmente establecido.

Respecto al resto de las ausencias justificadas, la empresa estará obligada a conceder el tiempo indispensable para la realización de las mismas, sin estar obligada a su retribución. No obstante, el trabajador deberá preavisar, salvo urgencia demostrable, con un mínimo de 24 horas, su ausencia justificada al puesto de trabajo para no afectar a la buena marcha de los servicios e indirectamente a la satisfacción de los clientes.

Artículo 28. *Seguridad e higiene.*

Se observarán las normas para la seguridad e higiene en el trabajo contenidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, así como las disposiciones que la desarrollan.

Artículo 29. *Ropa de trabajo.*

La empresa facilitará a sus trabajadores ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea, cuyo uso será obligatorio, obligándose éstos a mantenerlo en perfecto estado de conservación, y a ofrecer una buena imagen. A tal efecto se abonará el plus de mantenimiento de vestuario.

Al ingreso en la empresa se entregará un equipo completo, así como, en casos de servicios en el exterior, las prendas de abrigo y de aguas adecuadas.

Las prendas se renovarán cuando se deterioren.

En el supuesto de que el trabajador cause baja en la empresa se verá obligado a entregar las prendas que tenga en su haber en el plazo de tres días. En caso contrario le será descontado de su última nómina el importe correspondiente a su valor.

Artículo 30. *Medios de protección.*

La empresa queda obligada a facilitar a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen.

Artículo 31. Régimen disciplinario.

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencia e intencionalidad, en leves, graves y muy graves.

Artículo 32. Faltas leves.

1. Hasta tres faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro de un período de un mes.

2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio, aún por breve tiempo, durante la jornada, siempre que dicho abandono no fuera perjudicial para el desarrollo de la actividad productiva, para la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, y no fuera causa de accidente.

3. Los descuidos y distracciones en la realización de trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas e instalaciones propias de los clientes, así como, la falta de diligencia en la utilización o el mal uso de los mismos y de los productos químicos cuando se utilicen para el desarrollo de sus funciones. Cuando el incumplimiento de la anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse grave o muy grave.

4. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en asuntos de leve incidencia.

5. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal, personal de la empresa cliente e incluso a terceras personas ajenas a la empresa o centro de actividad, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y el uso de palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.

6. Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo dentro de las dependencias de la empresa. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

7. La falta de aseo y limpieza personal así como de uniformes y equipos de manera ocasional.

8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia y domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

9. No atender al público con la corrección y diligencias debidas.

10. No cursar en tiempo máximo de 3 días los partes de baja y confirmación por períodos de enfermedad, así como no presentar el alta médica en el plazo máximo de 24 horas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo efectuado.

11. Distraer a sus compañeros durante el tiempo de trabajo y prolongar las ausencias breves e injustificadas por tiempo superior al necesario.

Artículo 33. Faltas graves.

1. La comisión de dos faltas leves en el período de un trimestre, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

2. Más de tres faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes, superior a los cinco minutos, o hasta tres faltas superiores a quince minutos cada una de ellas, sin motivo justificado en un período de tres meses.

3. No notificar, con cuarenta y ocho horas de antelación, la ausencia al trabajo y no justificarla, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.

4. La falta de asistencia al trabajo de un día dentro del período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si como consecuencia de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.

5. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público; si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de

ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público, se calificará como muy grave.

6. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha como al trabajador suplantado.

7. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y/o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

8. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de los 5 días siguientes a la emisión del mismo, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo. Así como no presentar el alta médica en el plazo máximo de 24 horas.

9. El empleo de tiempo, uniformes, materiales, útiles o máquinas en asuntos ajenos al trabajo o en beneficio propio.

10. El hacer desaparecer uniformes, ropa de trabajo y sellos, tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

11. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deban tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que, por su gravedad o trascendencia, merezcan especial correctivo. Y si tuvieran especial relevancia, tendrán la consideración de faltas muy graves.

12. No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social u otras instituciones. La falta maliciosa en estos datos se considerará como falta muy grave.

13. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

14. La imprudencia en acto de trabajo; si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones o útiles, podrá ser considerada como muy grave.

15. El mal uso, uso negligente o el uso para finalidades distintas a las del trabajo de productos químicos o consumibles que se utilicen para la realización de la prestación de servicios

16. Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas de la empresa para usos propios.

17. Las riñas tanto fuera, como en acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

18. No advertir inmediatamente a sus jefes, al empresario o a quien los represente, de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones o en la maquinaria y/o locales.

19. Introducir o facilitar el acceso al centro de trabajo a personas no autorizadas.

20. El incumplimiento de aquellas instrucciones u órdenes que versen sobre prevención de riesgos laborales, como pueden ser procedimientos instrucciones de trabajo, uso de equipos de protección individual, prevención, etc.

Artículo 34. *Faltas muy graves.*

1. La reincidencia en comisión de falta grave dentro del período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiese mediado sanción comunicada por escrito.

2. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas dentro del período de seis meses o veinte en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses o más de doce en el período de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.

4. La desobediencia continuada y/o reiterada.

5. La falsedad, falsedad documental, deslealtad, fraude, el abuso de confianza así como el hurto o robo tanto a compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.

6. El abandono del puesto de trabajo sin justificación, especialmente en puestos de mando o responsabilidad, o cuando ello ocasione evidente perjuicio para el desarrollo del

la actividad productiva, para la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o pueda llegar a ser causa de accidente para el trabajador, sus compañeros o terceros.

7. Hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

8. La realización de trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de incapacidad temporal, así como la manipulación o falsificación de información y/o documentación para prolongar aquella situación.

9. El robo, hurto o apropiación indebida de objetos que hayan sido olvidados por un tercero en las dependencias de alguno de los clientes donde la empresa presta sus servicios. Con independencia del valor del objeto sustraído o apropiado indebidamente.

10. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.

11. El estado de embriaguez o de efectos de sustancias estupefacientes dentro de su jornada laboral.

12. La violación del secreto de correspondencia o documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales o instalaciones se realice la prestación de los servicios, y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios de los que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.

13. Los malos tratos de palabra o de obra, falta grave de respeto y consideración a sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de estas, si los hubiere, además de seguir conductas de contenido xenófobo, sexista y racista.

14. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito calificado como tal por las leyes penales.

15. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.

16. La disminución voluntaria y continuada del rendimiento, no alcanzando los niveles de producción marcados y exigidos por la dirección de la empresa en cada momento.

17. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para los que presten sus servicios.

18. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa, dentro de la jornada laboral.

19. El abuso de autoridad y abuso de confianza en el desempeño de las funciones.

20. La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

21. Entregarse a juegos y distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.

22. Exigir o pedir por su trabajo remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.

23. La imprudencia o negligencia inexcusable en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de averías para las instalaciones, así como el incumplimiento de las normas sobre prevención de riesgos laborales, cuando sean causantes de accidente laboral grave o produzcan daños a la empresa.

24. Estar dormido, o bajo síntomas de embriaguez o intoxicación por estupefacientes en el momento de prestación del servicio.

25. El acoso sexual, entendiéndose por tal una conducta de naturaleza sexual, de palabra o acción, desarrollada en el ámbito laboral y que sea ofensiva para la persona objeto de la misma. En un supuesto de acoso sexual se protegerá la continuidad en su puesto de trabajo de la persona objeto del mismo.

26. El incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 29 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, siempre que de tal incumplimiento se derive un riesgo grave e inminente para la seguridad y salud de los trabajadores.

27. El uso de forma abusiva y para fines particulares de medios que la empresa o el cliente de la empresa donde el trabajador va a realizar sus servicios, pone a disposición del trabajador para uso meramente profesional, tales como teléfonos, teléfonos móviles, fax, correo electrónico o conexión a internet, así como cualquier herramienta de trabajo.

28. La alegación de causas falsas para las licencias y permisos.

29. La omisión maliciosa o por negligencia inexcusable de noticias o información que pueda suponer un perjuicio importante para la empresa o empresa cliente donde desarrolla su actividad.

Artículo 35. Sanciones.

A efectos de graduación de las faltas no se tendrán en cuenta aquellas que se hayan cometido con anterioridad, de acuerdo con los siguientes plazos:

Faltas leves: sesenta días laborables.

Faltas graves: ciento veinte días laborables.

Faltas muy graves: ciento ochenta días laborables.

Las faltas cometidas se sancionarán de la siguiente forma:

1. Por falta leve:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.
- c) Suspensión de empleo y sueldo hasta de tres días.

2. Por falta grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3. Por falta muy grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
- b) Despido disciplinario.

Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 36. Prescripción.

La facultad de la empresa para imponer sanciones, se deberá ejercitar siempre por escrito, salvo la amonestación verbal, y el sancionado deberá acusar recibo y firmar su recepción o, en caso de negarse a ello, deberán firmar dos testigos.

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 37. Abuso de autoridad.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, a través de la representación de los trabajadores, a la dirección de la empresa, de los actos que supongan abuso de autoridad de sus jefes. Recibido el escrito, la dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días. En caso contrario, los representantes de los trabajadores deberán formular la oportuna denuncia ante las delegaciones de trabajo.

Artículo 38. *Prestaciones sociales.*

La empresa afectada por este convenio colectivo suscribirá una póliza de seguro colectivo, a favor de todos y cada uno de sus trabajadores, por un capital de 15.000 euros por muerte e incapacidad permanente absoluta, ambas derivadas de accidente laboral. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año.

Los capitales entrarán en vigor a partir de la firma del presente convenio colectivo.

Artículo 39. *Obligación de permanencia.*

En el caso de que el trabajador haya recibido una especialización profesional con cargo a la empresa, de acuerdo con lo establecido en el artículo 21.4 del Estatuto de los Trabajadores, se pacta un período mínimo de permanencia no superior a dos años; en caso de que se abandone la empresa antes de ese plazo, ésta tendrá derecho a una indemnización por daños y perjuicios en los términos acordados, que se descontará directamente de la liquidación de haberes, si con ello se cubriese la citada indemnización.

Artículo 40. *Anticipos.*

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo realizado, sin que pueda exceder del 80 por 100 del importe del salario, debiendo percibirlo a los diez días, como máximo, de haberlo solicitado.

El responsable jerárquico o, en su defecto, el trabajador, remitirá al departamento de personal por escrito su solicitud mediante el formulario designado para ello debidamente cumplimentado según la normativa interna de la empresa, en el cual, también como requisito indispensable, deberá constar el visto bueno y la aprobación del superior jerárquico.

CAPÍTULO VII

Régimen salarial

Artículo 41. *Estructura del salario.*

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo estarán constituidas por el salario base del convenio y los complementos del mismo y corresponden a la jornada normal a la que se refiere el artículo 21 del presente convenio.

El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante ingreso en cuenta corriente dentro de los cinco días siguientes al mes natural.

Los conceptos variables, horas extras, plus productividad, plus festivo, incentivos, nocturnidad, etc. serán computados en el mes en que se generen y abonados en la nómina del mes vencido.

El resguardo de la transferencia suplirá la firma del trabajador en el recibo de salarios.

La estructura salarial que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor del presente convenio será la siguiente:

- a) Salario base.
- b) Gratificaciones extraordinarias de vencimiento superior al mensual.
- c) Complementos:
 1. De puesto de trabajo: plus jefe de servicio o equipo, plus nocturnidad, mejoras voluntarias, Incentivos etc.
 2. Cantidad o calidad del trabajo: horas extraordinarias, plus productividad, plus disponibilidad.
 3. Indemnizaciones o suplidos: plus de transporte y plus de vestuario.

Salario base.—Se entenderá por salario base la parte de la retribución abonada a los trabajadores, en función de su grupo y nivel profesional de encuadramiento, por la realización del trabajo convenido durante la jornada ordinaria de trabajo fijada en el presente convenio o la inferior individualmente pactada. Su cuantía, en cómputo anual, es la establecida en el anexo I del presente convenio.

Los trabajadores con contrato a tiempo parcial percibirán el salario base en proporción a la jornada pactada.

Complementos de vencimientos superiores al mes.—Al amparo de lo previsto en el párrafo 2 del artículo 31 del Estatuto de los Trabajadores, la retribución salarial de todo el personal, será percibida únicamente en doce pagas anuales, prorrateándose por tanto las gratificaciones extraordinarias.

Complementos:

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, tendrán derecho, cuando proceda o así se acuerde mediante pacto individual o colectivo, a la percepción de los complementos salariales siguientes:

Plus de nocturnidad.—Se fija un plus de trabajo nocturno por hora trabajada. Se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas del día siguiente: el personal operativo percibirá por este plus un 10% del salario base hora por cada hora realizada.

Plus jefe de servicio o jefe de equipo.—Se fija un plus para los jefes de servicio o jefes de equipo que, además de realizar las tareas propias de su categoría desarrollan una labor de supervisión, mando y responsabilidad de cada uno de los equipos de producción, siendo los encargados de distribuir el trabajo así como indicar la manera de realizarlo, confeccionando los partes oportunos y comunicando cuantas anomalías o incidentes se produzcan a sus superiores. Este plus se abonará mientras se realicen dichas funciones, desapareciendo automáticamente en el momento que dejen de realizarse por desistimiento de cualquiera de las dos partes.

Mejoras voluntarias.—Cantidades individualmente pactadas o unilateralmente concedidas por la dirección.

Complemento de calidad o cantidad de trabajo:

Horas extraordinarias.—Respecto a las horas extraordinarias, se estará a lo establecido en el artículo 22 del presente convenio.

Plus productividad.—Este complemento tendrá como finalidad la retribución de la vinculación a la empresa y el especial rendimiento e interés de los trabajadores por la misma, su actividad, iniciativa, disponibilidad y predisposición hacia la compañía. En cada uno de los centros de trabajo se definirá, en su caso, la fórmula que dará lugar a dicho plus y se determinarán los criterios para su abono y los servicios que lo podrán generar. Este plus, cuya cuantía no podrá superar el 25% del valor de la hora ordinaria, únicamente se abonará en aquellos supuestos y en las cantidades pactadas entre las partes.

Plus de festividad.—Aquellos trabajadores que deban prestar sus servicios durante cualquiera de los catorce días festivos nacionales provinciales y locales, declarados como tal en el calendario laboral del ejercicio, percibirán un plus mínimo de 7,45 €/día.

Indemnizaciones o suplidos:

Plus transporte.—Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y su regreso. Se establece una cantidad fija mensual de 45,80 € mensuales (por once pagas) para cada uno de los grupos y niveles profesionales.

Plus vestuario.—Se establece como compensación de los gastos de limpieza y conservación del vestuario, calzado y demás prendas que componen su uniformidad, gastos que correrán obligatoriamente a cargo del trabajador. La cuantía de este plus será de 42,60 € mensuales (por once pagas). No devengarán dicho plus todos aquellos grupos funcionales que para el desarrollo de sus funciones no requieran el uso de uniforme o ropa de trabajo.

ANEXO I**Tabla salarial año 2010**

| Grupo | Nivel | Salario bruto anual |
|-------|-------|---------------------|
| 1 | A | 23.850 |
| | B | 20.215 |
| | C | 17.625 |
| 2 | A | 16.890 |
| | B | 15.450 |
| | C | 14.325 |
| 3 | A | 15.260 |
| | B | 14.120 |
| | C | 13.400 |
| 4 | A | 14.650 |
| | B | 13.250 |
| | C | 11.380 |
| 5 | A | 10.340 |
| | B | 9.790 |
| | C | 8.900 |

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

6600 *Resolución de 4 de mayo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica la sentencia de la Audiencia Nacional, relativa al Convenio colectivo de Top-Room, SL.*

Visto el fallo de la sentencia de la Audiencia Nacional, de fecha 16 de abril de 2012, recaída en el procedimiento número 42/2012, seguido por la demanda de la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CC. OO. (FECOHT-CC. OO.), contra la empresa Top-Room, S.L., la Delegada de personal del centro de trabajo en Sevilla de la empresa Top-Room, S.L. y el Ministerio Fiscal, sobre impugnación de Convenio colectivo.

Y teniendo en consideración los siguientes:

Antecedentes de hecho

Primero.

En el «Boletín Oficial del Estado» de 21 de octubre de 2010 se publicó la resolución de la entonces Dirección General de Trabajo, de 8 de octubre de 2010, en la que se ordenaba inscribir en el Registro Oficial de Convenios Colectivos y publicar en el «Boletín Oficial del Estado», el Convenio colectivo de la empresa Top-Room, S.L. (código de convenio número 9018192).

Fundamentos de Derecho

Primero.

De conformidad con lo establecido en el artículo 166.3 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social («BOE» del 11), cuando la sentencia sea anulatoria, en todo o en parte, del Convenio colectivo impugnado y éste hubiera sido publicado, también se publicará en el Boletín Oficial en que aquél se hubiere insertado.

En consecuencia, esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción en el correspondiente Registro de este centro directivo de la Sentencia de la Audiencia Nacional de fecha 16 de abril de 2012, recaída en el procedimiento n.º 42/2012, relativa al Convenio Colectivo de la empresa Top-Room, S.L.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 4 de mayo de 2012.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Número de procedimiento: 0000042/2012.

Tipo de procedimiento: Demanda.

Índice de sentencia.
Contenido sentencia.
Demandante: Fed. Estatal de comercio, Hostelería y Turismo de CC. OO. (FECOHT-CC.OO.).
Codemandante.
Demandado: Top-Room SL: Delg.Pers.Centro Trab. de Sevilla Top Room SL; Ministerio Fiscal.
Ponente Ilma. Sra.: Doña María Carolina San Martín Mazzucconi.

Sentencia número 0036/2012

Ilmo. Sr. Presidente: D. Ricardo Bodas Martín.

Ilmos. Sres. Magistrados:

D. Manuel Poves Rojas.
D.^a María Carolina San Martín Mazzucconi.

Madrid, a dieciséis de abril de dos mil doce.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres. Magistrados citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento 0000042/2012 seguido por demanda de Fed. Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CC. OO. (FECOHT-CC. OO.); contra Top-Room SL: Delg.Pers. Centro Trab. de Sevilla Top Room SL; Ministerio Fiscal; sobre impugnación Convenio colectivo. Ha sido Ponente la Ilma. S.^a D.^a María Carolina San Martín Mazzucconi.

Antecedentes de hecho

Primero.

Según consta en autos, el día 28 de febrero de 2012 se presentó demanda por la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras (FECOHT-CC. OO.), de impugnación del convenio colectivo de Top-Room, S.L., publicado en el «BOE» número 255, de 21 de octubre de 2010.

Segundo.

La Sala acordó el registro de la demanda y designó ponente, con cuyo resultado se señaló el día 12 de abril de 2012 para los actos de intento de conciliación y, en su caso, juicio, al tiempo que se accedía a lo solicitado en los otrosí de prueba.

Tercero.

Llegado el día y la hora señalados tuvo lugar la celebración del acto del juicio, previo intento fallido de avenencia, y en el que se practicaron las pruebas con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto. La delegada de personal del centro de trabajo de Sevilla no compareció.

Cuarto.

Dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social, debe destacarse que las partes debatieron sobre los extremos siguientes:

La Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras (en adelante CC. OO.) se ratificó en su demanda, en la que se suplica que se declare «1. La nulidad en su dimensión estatutaria del convenio impugnado. 2. Que se declaren nulos de pleno derecho los siguientes contenidos y preceptos del convenio impugnado: Artículos 1, 2 y 3 en lo que se refiere a los ámbitos de aplicación territorial, funcional y personal; artículos 12 y 13 sobre clasificación profesional y grupos y niveles profesionales; artículo 20, último párrafo; artículo 22 en los contenidos concretos relacionados en el ordinal sexto de nuestra demanda; artículo 24 en el párrafo señalado en el hecho séptimo de nuestra demanda; artículo 34 en el contenido referido en el hecho octavo de la demanda.».

A estos efectos, la parte demandante aludió a los seis puntos de reproche jurídico que se contienen en la demanda:

1) La falta de legitimación de la delegada de personal del centro de trabajo que la empresa tiene en Sevilla para suscribir un convenio con ámbito de aplicación estatal, lo que determinaría su naturaleza extraestatutaria.

2) La vulneración de la reserva que el Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería (ALEH-IV) establece en relación con la clasificación profesional.

3) La consagración convencional de la descausalización de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que vengan justificadas por la solicitud expresa del empresario principal respecto de la sustitución de trabajadores.

4) La consagración convencional de las horas extraordinarias nocturnas sin límite, así como su configuración obligatoria.

5) La regulación del descanso anual vulnerando la Directiva comunitaria 2003/88/CE y su jurisprudencia interpretativa.

6) La tipificación como falta muy grave (sancionable con despido) del «estado de embriaguez o de efectos de sustancias estupefacientes dentro de su jornada laboral», sin requerir a estos efectos la concurrencia de habitualidad y repercusión negativa en el trabajo.

Por su parte, la empresa demandada se opuso íntegramente a la demanda, planteando la defectuosa proposición de la misma al no haberse demandado a los miembros de la comisión negociadora del convenio, así como la falta de legitimación activa de la Federación demandante por no tener el sindicato afiliados en la empresa y por ser el ámbito funcional de la demandada ajeno al sector de hostelería. De modo subsidiario, alegando que en el momento de suscripción del convenio impugnado la empresa sólo contaba con un único centro de trabajo y una única representante de los trabajadores, opuso la falta de competencia territorial de esta Sala en caso de que se declarara la nulidad el precepto convencional que fija el ámbito estatal del Convenio.

La demandada insistió en que la actividad de la empresa no estaba enmarcada en el ámbito funcional del ALEH, dado que no presta servicios de alojamiento ni de restauración, sino solo de limpieza.

Frente a las excepciones, CC. OO. alegó haber demandado a los sujetos que negociaron y suscribieron el convenio impugnado, que la empresa se integra en el ámbito funcional del ALEH, que la Federación es más representativa a nivel estatal por irradiación, y que CC. OO. cuenta con afiliados en la empresa. Igualmente, señaló que la empresa tiene más centros que el de Sevilla y que, en cualquier caso, el convenio impugnado presenta un ámbito de aplicación estatal, por lo que la competencia territorial es de la Audiencia Nacional.

El Ministerio Fiscal se opuso a todas las excepciones alegadas por la empresa, salvo la relativa a la de incompetencia territorial de la Sala. En cuanto al fondo, consideró que la demanda debía estimarse porque el representante de un centro de trabajo no puede suscribir válidamente un convenio aplicable a todo el Estado.

Quinto.

Cumpliendo el mandato del artículo 85.6 de la Ley 36/2011, de 14 de octubre, se significa que los hechos controvertidos fueron los siguientes:

Al iniciarse la negociación del convenio impugnado, sólo había un único centro de trabajo y una única delegada de personal como representante de los trabajadores.

La empresa tiene más centros de trabajo que el existente en el momento de negociación y suscripción del convenio impugnado, y se sitúan en más de una Comunidad Autónoma.

Resultando y así se declaran, los siguientes

Hechos probados

Primero.

Por Resolución de 8 de octubre de 2010 de la Dirección General de Trabajo, se dispuso la inscripción en el Registro y la publicación en el «BOE» de 21 de octubre de 2010, del Convenio colectivo de la empresa Top-Room, S.L., suscrito por esta última y por la Delegada de Personal.

Segundo.

El artículo 1 de este Convenio regula su ámbito de aplicación en el siguiente sentido: «El presente convenio colectivo establece las bases para las relaciones entre la empresa «Top Room. Sociedad Limitada» y sus trabajadores.».

El artículo 2 del Convenio regula el ámbito territorial: «El presente convenio colectivo será de ámbito estatal, quedando incluidos en el mismo todos los centros y/o puestos de trabajo a que se refiere su ámbito funcional que se hallen emplazados en territorio español.».

El artículo 3 describe el ámbito funcional y personal del convenio: «El presente convenio será de aplicación a la empresa “Top-Room, S L”, y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a prestar servicios externos que se contemplan en su objeto social y todas aquellas actividades que directa o indirectamente se relacionen con dichas funciones, así como en los servicios propios estructurales.».

Tercero.

El artículo 12 del Convenio regula la «clasificación funcional» en la empresa, consignando los criterios de clasificación y encuadramiento profesional. El artículo 13 contempla los grupos y niveles profesionales.

Cuarto.

El artículo 20 del Convenio impugnado regula las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, indicando que «Se entenderá siempre ajustada a derecho la modificación que resulte de la solicitud expresa del empresario principal respecto a la sustitución de uno o varios trabajadores.».

Quinto.

El artículo 22 del convenio regula las horas extraordinarias, en el siguiente sentido: «Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 21 de este convenio colectivo estatal.

Las horas extraordinarias, sean horas festivas o no festivas, diurnas o nocturnas se abonarán con un incremento del 15% sobre el salario base hora.

De conformidad con lo establecido en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes pactan que la empresa podrá compensar las horas extraordinarias por tiempos equivalentes de descanso retribuido.

Si bien la realización de horas extraordinarias es de libre aceptación de trabajador, cuando se inicie un servicio con una fecha fin establecida por contrato o exista una necesidad de continuidad de la jornada, debido a alguna situación no previsible, se deberá proseguir hasta su conclusión o hasta la llegada del relevo.

El periodo de tiempo que exceda de la jornada ordinaria de trabajo se abonará como horas extraordinarias o bien podrá compensarse con descanso.».

Sexto.

El artículo 24 del Convenio regula las vacaciones, indicando que «Tendrán una duración de treinta días naturales para todo el personal de la empresa que lleve un año a su servicio. El período de cómputo será del 1 de enero a 31 de diciembre, debiendo a esta fecha estar disfrutadas, incluso en la parte proporcional que pudiera corresponder en caso de no contar con la antigüedad en la empresa de un año. Por causas organizativas, productivas, técnicas y/o económicas se podrá pactar entre las partes un periodo de disfrute diferente, que no podrá superar en ningún caso el 31 de marzo del año siguiente a su devengo (...)».

Séptimo.

El artículo 34.11 del Convenio tipifica como falta muy grave «El estado de embriaguez o de efectos de sustancias estupefacientes dentro de su jornada laboral.».

Octavo.

El IV Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería («BOE» 30 de septiembre de 2010) –en adelante IV ALEH– fue suscrito, de una parte, por las asociaciones empresariales Confederación Española de Hoteles y Alojamientos Turísticos y Federación Española de Hostelería, en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales Federación Estatal de Trabajadores de Comercio, Hostelería-Turismo y Juego de UGT y Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CC. OO. (FECOHT-CC. OO.), en representación del colectivo laboral afectado.

Define su ámbito funcional de aplicación en el artículo 4, indicando que «Este Acuerdo es de aplicación a las empresas y a los trabajadores y trabajadoras del sector de Hostelería. Se incluyen en el sector de Hostelería las empresas, cualquiera que sea su titularidad y objeto social, que realicen en instalaciones fijas o móviles, ya sea de manera permanente, estacional o temporal, actividades de alojamiento de clientes en hoteles, hostales, residencias, apartamentos que presten algún servicio hostelero, balnearios, albergues, pensiones, moteles, alojamientos rurales, centros de camping y, en general, todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje a clientes; asimismo, se incluyen las empresas que presten actividades de servicio de comida y bebida para su consumo por el cliente, en restaurantes, “catering”, comedores colectivos, locales de comida rápida, pizzerías, hamburgueserías, bocadillerías, creperías; cafés, bares, cafeterías, cervecerías, tabernas, freidurías, chiringuitos de playa, pub, terrazas de veladores, quioscos, “croissanterías”, heladerías, chocolaterías, locales de degustaciones, salones de té, “cybercafés”, ambigús, salas de baile o discotecas, cafés-teatro, tablaos, así como los servicios de comidas o bebidas en casinos de juego, bingos, billares y en toda clase de salones recreativos. La citada relación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades no incluidas en ella que figuren en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas actual o futura. La inclusión requerirá pacto previo de la Comisión Negociadora de este Acuerdo.».

El artículo 10.1 del IV ALEH establece la estructura de la negociación colectiva, indicando que «Las materias contenidas y reguladas en el presente Acuerdo no podrán

ser negociadas en ámbitos inferiores, quedando reservadas al ámbito estatal sectorial, salvo que expresamente la Comisión negociadora de este Acuerdo establezca lo contrario. Los textos articulados de los convenios colectivos de ámbito inferior no podrán en ningún caso reproducir literalmente los contenidos del presente Acuerdo cuando se trate de artículos o materias regulados en el mismo, debiendo limitarse los otorgantes de tales acuerdos a hacer, en su caso, una remisión al IV Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería. (...)».

El IV ALEH dedica su artículo 16 a regular las categorías profesionales, su artículo 17 a los grupos profesionales, y su art. 18 a las Funciones básicas de la prestación laboral.

Noveno.

A fecha 12 de agosto de 2011 la empresa ya cuenta al menos con un segundo centro de trabajo, en Córdoba.

Se han cumplido las previsiones legales.

Fundamentos de Derecho

Primero.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, se hace constar que los anteriores hechos declarados probados se han obtenido de los medios de prueba siguientes:

Del primero al séptimo constan en el «Boletín Oficial del Estado» de 21 de octubre de 2010.

El octavo consta en el «Boletín Oficial del Estado» de 30 de septiembre de 2010.

El noveno se desprende de los contratos aportados por la demandante en su ramo de prueba (docs. 1 y 2).

Segundo.

Procede comenzar por analizar las excepciones alegadas por la demandada, entre las que se alza, en primer lugar, la defectuosa proposición de la demanda, al no cumplirse lo dispuesto en el artículo 165.2 LRJS en relación con el artículo 164.1.c) del mismo cuerpo legal, que exige que las demandas de impugnación de convenio se dirijan contra todos los miembros de la comisión negociadora.

El artículo 165.2 LRJS establece que «estarán pasivamente legitimadas todas las representaciones integrantes de la comisión o mesa negociadora del convenio», mientras que el 164.1.C), relativo a los requisitos de la comunicación de oficio que sostenga la ilegalidad del convenio, alude a «la relación de las representaciones integrantes de la comisión o mesa negociadora del convenio impugnado.».

Siendo cierto que en los procesos de impugnación de convenio colectivo se exige que participen como litisconsortes pasivos necesarios las representaciones que lo negociaron y firmaron (STS de 8 de noviembre de 1994 rcud. 1096/1994-, STS de 20 de enero de 2011), el sindicato demandante dirigió la demanda frente a los sujetos suscribientes del convenio, que, según consta en la resolución por la que se procedió a su registro y publicación oficial, son la empresa y la delegada de personal del centro de trabajo de Sevilla, habiendo manifestado la mercantil que esta última era la única representante de personal en el momento de negociación y firma del convenio. Igualmente, se citó como parte en el proceso al Ministerio Fiscal. Por tanto, no puede apreciarse el defecto alegado por la empresa, desestimándose la excepción analizada.

Tercero.

Opuso también la empresa la falta de legitimación activa de la Federación accionante, por entender que no cumple con lo exigido en el artículo 165.1.a) LRJS, según el cual «La legitimación activa para impugnar un convenio colectivo, por los trámites del proceso de

conflicto colectivo corresponde: Si la impugnación se fundamenta en la ilegalidad, a los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, sindicatos y asociaciones empresariales interesadas», entre otros. A su entender, el sindicato no es sujeto interesado debido a que no cuenta con afiliados en la empresa, y además la Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo tendría un ámbito funcional diverso al de la empresa, ya que ésta no es un establecimiento de alojamiento o restauración sino que sólo brinda servicios de limpieza.

Esta Sala tiene presente la reiterada doctrina del Tribunal Supremo (por todas, STS de 9 de noviembre de 2009, RJ 2010, 1314) –recogida en nuestra Sentencia número 110/2010, de 17 de noviembre– según la cual los sindicatos tienen legitimación para la interposición de demanda de impugnación de convenio colectivo por vulneración de la legalidad, siempre que acrediten un vínculo de conexión con el ámbito del conflicto, ya que no pueden constituirse en guardianes abstractos de la legalidad, lo que sucedería si cualquier sindicato puede impugnar un convenio, aunque no tenga presencia alguna en el ámbito correspondiente.

Es verdad que el sindicato demandante no ha realizado el más mínimo intento probatorio de su implantación en la empresa, a pesar de haber alegado que cuenta con afiliados en la misma, por lo que la conexión con el ámbito del conflicto no podría venir dada por semejante dato. Sin embargo, nótese que uno de los motivos de la impugnación es la vulneración de las normas de concurrencia de convenios, afirmándose que el convenio de la empresa infringe la reserva material fijada en el ALEH al establecer la estructura de la negociación colectiva. En el ámbito de este acuerdo sectorial CCOO sí posee clara implantación y es una de las representaciones suscribientes del mismo, por lo que, desde tal perspectiva, resulta innegable su interés en el pleito: no como guardián abstracto de la legalidad, sino como interesado en la correcta aplicación del Acuerdo sectorial allí a donde se extiende su ámbito funcional.

A este respecto, la empresa demandada ha negado que su objeto social coincida con el ámbito del ALEH, porque no se dedica al alojamiento y restauración, sino a prestar servicios de limpieza a todo aquel que lo requiera. El citado acuerdo sectorial se aplica a todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje a clientes (artículo 4), lo que, teniendo en cuenta la doctrina del Tribunal Supremo según la cual la actividad real preponderante en la empresa determina el convenio aplicable (por todas, STS de 10 de julio de 2000), ha de incluir las actividades auxiliares en la prestación de semejante servicio. Y en el anexo I del acuerdo, que refleja la tabla de correspondencias de las antiguas categorías profesionales con las contenidas en los actuales grupos, se incluyen en el área funcional cuarta las categorías de camarero/a de pisos y de auxiliar de pisos y limpieza, que se encargan de la limpieza de las habitaciones [artículo 18.D.c) y d)], actividad que es precisamente la que se suministra por la demandada.

Pues bien, de la prueba practicada por la parte demandante se desprende que Top-Room contrata trabajadores como auxiliares de mantenimiento para que presten servicios en hoteles, respaldando así la alegación de CC. OO. de que su actividad consiste, justamente, en proporcionar trabajadores para hacer frente a tareas de limpieza de las habitaciones en establecimientos de hospedaje. Frente a estos hechos, correspondía a la demandada acreditar aquellos que extingan o enerven la eficacia jurídica de los acreditados por la demandante (artículo 217.3 LEC), cosa que no ha hecho, ya que no ha propuesto prueba alguna, ni sobre éste ni sobre ningún otro extremo.

En definitiva, por todo lo expuesto, parece claro el interés que posee el sindicato demandante en el pleito, si bien sólo en lo que se refiere al motivo de impugnación relacionado con la concurrencia con el ALEH y, como presupuesto necesario, a la naturaleza y ámbito aplicativo del convenio empresarial. Los restantes pedimentos del suplico escapan a su legitimación activa, de acuerdo con la referenciada doctrina jurisprudencial.

Cuarto.

La última excepción opuesta por la empresa es la falta de competencia territorial de esta Sala, en la que, a su entender, se incurriría en el caso de que se declaráramos la

nulidad del artículo 2 del Convenio. No le falta razón, ya que si asumiéramos que un convenio negociado y suscrito por un único delegado de personal sólo puede afectar al centro de trabajo al que dicho representante se adscribe y no al ámbito estatal en su conjunto, y en consecuencia declararíamos nulos los preceptos convencionales que extienden a todo el Estado y trabajadores el ámbito de aplicación del convenio, nos situaríamos frente a un convenio para un único centro de trabajo, situado en este caso en Sevilla, y ello determinaría la incompetencia de esta Sala para conocer de las restantes pretensiones.

Por ello es necesario, en primera medida, determinar si procede estimar o no la pretensión de CC. OO. de que se declaren nulos los artículos 1 a 3 del convenio.

Quinto.

El artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores establece que ostentan legitimación para negociar en los convenios de empresa y de ámbito inferior, «el comité de empresa, los delegados de personal, en su caso, o las secciones sindicales si las hubiere que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité».

Es criterio pacífico y de sentido común que los convenios de empresa han de negociarse con «el conjunto de los delegados de personal en sus centros de trabajo actuando mancomunadamente», pues aunque «el ámbito de actuación de éstos se ciñe habitualmente a los centros de trabajo en que han sido elegidos, (...) el artículo 87.1 ET reconoce expresamente su legitimación para negociar «convenios de empresa o ámbito inferior», por lo que en empresas con varios centros de trabajo las representaciones unitarias de éstos (comités y/o delegados de personal) están habilitadas en principio para concluir convenios cuyo ámbito funcional sea el conjunto íntegro de la empresa» (STS de 14 de octubre de 1993, RJ 1993, 7599). También el TSJ Cataluña (Sentencia de 18 de diciembre de 2002, Jur. 2003, 34595) y esta misma Sala (Sentencia de 12 de julio de 2005, AS 2005, 2844) han asumido, siguiendo al Tribunal Supremo en su Sentencia de 4 de diciembre de 2000, que el artículo 87.1 ET exige «que, en el ámbito empresarial, la comisión negociadora este constituida por los representantes de los trabajadores, o lo que es igual, por todos los delegados de personal o por todas las representaciones sindicales existentes en su seno (...)».

Pues bien, el convenio que nos ocupa ha sido negociado y suscrito por una delegada de personal en representación de los trabajadores, estableciendo en su artículo 1 que el acuerdo regula las relaciones entre la empresa y sus trabajadores (todos, con independencia del centro de trabajo al que se adscriban), y en el artículo 3 que los trabajadores de Top-Room (todos) quedan afectados por el convenio. Por su parte, el artículo 2 extiende territorialmente el ámbito de aplicación a todo el Estado, incluyéndose expresamente «todos los centros y/o puestos de trabajo a que se refiere su ámbito funcional que se hallen emplazados en territorio español».

La empresa alegó que el convenio se suscribió con la delegada de personal del centro de Sevilla, porque tal era el único centro de trabajo con el que contaba la empresa en aquel momento, y ella la única representante de los trabajadores en la empresa. Aunque esto fuera así, no es óbice para negarle legitimidad en orden a negociar un convenio que afecta a todos los trabajadores y centros de trabajo, bien presentes, bien futuros. De hecho, consta en hechos probados que la empresa cuenta ya al menos con un centro de trabajo adicional situado en Córdoba.

Desde tal perspectiva, debe estimarse la pretensión del sindicato demandante y declarar la nulidad de los primeros tres artículos del convenio impugnado, que exceden del ámbito de la representatividad de quien lo suscribió por los trabajadores.

Sexto.

Tal como predijo la empresa demandada, la nulidad del precepto que extiende la aplicación del convenio a todo el Estado nos devuelve a un acuerdo cuyo ámbito aplicativo se ajusta a la representatividad ostentada por la delegada de personal que lo suscribió:

Exclusivamente el centro de trabajo de Sevilla. Siendo ello así, esta Sala pierde competencia por razón del territorio, en coherencia con lo preceptuado en el artículo 8.1 LRJS, según el cual «La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional conocerá en única instancia de los procesos sobre las cuestiones a que se refieren las letras f), g), h), j), k) y l) del artículo 2 cuando extiendan sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma (...). En este sentido, el Tribunal Supremo explica que «el criterio delimitador de la competencia territorial (...) se halla en el hecho de que el conflicto colectivo planteado extienda o no sus efectos a un ámbito territorial superior al de una Comunidad Autónoma» (STS de 1 de abril de 2004, RJ 2004, 2967), y está claro que en este caso, apreciada la nulidad del art. 2 del Convenio, no lo excede.

De acuerdo con lo expuesto debemos estimar la excepción de incompetencia territorial alegada por la demandada, lo que nos impide entrar en las restantes pretensiones del suplico de la demanda.

Séptimo.

Sin costas por tratarse de un proceso colectivo y no apreciarse temeridad en ninguno de los litigantes.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

En la demanda interpuesta por Fed. Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de CC. OO. (FECOHT-CC. OO.); contra la empresa Top-Room SL: Delg.Pers.Centro Trab. de Sevilla Top Room SL; Ministerio Fiscal, en proceso de impugnación de conflicto colectivo, desestimamos la excepción de defecto en la proposición de la demanda. Estimamos parcialmente la excepción de falta de legitimación activa del demandante en lo relativo a la declaración de nulidad de los artículos 20, 22, 24 y 34, desestimándola respecto de los restantes pedimentos. Estimamos parcialmente la segunda pretensión del suplico de la demanda y declaramos la nulidad de los artículos 1, 2 y 3 del Convenio impugnado. Consecuentemente, estimamos la excepción de incompetencia territorial de esta Sala para conocer de los restantes pedimentos de la demanda.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que contra la misma cabe Recurso de Casación ante la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de Cinco Días hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su Letrado al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en el artículo 229.1.b) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en Banesto, sucursal de la calle Barquillo, 49, con el número 2419 0000 000042 12.

Llévese testimonio de esta sentencia a los autos originales e incorpórese la misma al libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.