



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “SUITES HOTELS, S.L.” Y LOS TRABAJADORES ADSCRITOS A LA ACTIVIDAD DE DEPORTES

Título I. Disposiciones generales.

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio afectará a la totalidad de los trabajadores por cuenta ajena representados que prestan servicios en “SUITES HOTELS, S.L.” adscritos por la Empresa de manera expresa y fehaciente a la actividad de campo de golf, establos y tienda de productos relacionados con la práctica de golf. Quedan excluidos del mismo, aún ostentando tal condición de trabajadores por cuenta ajena, aquellos trabajadores que ocupen puestos de dirección.

Artículo 2. Vigencia, prórroga y denuncia.

Este Convenio sufrirá efectos plenos desde el día 1 de enero de 2007 y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2009.

La denuncia del presente Convenio se deberá efectuar mediante comunicación escrita a la Delegación Provincial de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico de la Junta de Andalucía u organismo que lo sustituya con una antelación mínima de dos meses respecto a la terminación de su vigencia. En el supuesto de que sea denunciado, las negociaciones comenzarán a primeros de enero de 2010, debiendo estar en poder de las partes negociadoras los anteproyectos objeto de negociación con 15 días de antelación al inicio de las deliberaciones del Convenio.

Una vez denunciado el Convenio Colectivo, el mismo se entenderá prorrogado hasta la entrada en vigor del que le suceda. En el caso de que no se produzca la denuncia, el Convenio se entenderá prorrogado por periodos anuales. Durante la prórroga se incrementan de manera automática todos los conceptos económicos recogidos en el presente Convenio según el Índice de Precios al Consumo (en adelante, IPC) previsto para cada año.

Artículo 3. Absorción.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio, consideradas en su conjunto y en cómputo anual, compensarán y absorberán cualquier tipo de mejora que se estuviese aplicando con anterioridad o que puedan implementarse en el futuro por disposición legal.

El complemento tóxico no será absorbible.



Título II. Títulos y categorías profesionales.

Artículo 4. Grupos y categorías profesionales.

Los grupos y categorías profesionales serán los siguientes:

Grupos profesionales.

1. Capataces y Encargados
2. Oficiales
3. Grupo Obrero
4. Grupo Iniciación

Categorías profesionales.

1. Grupo Capataces y Encargados:
 1. 1. Capataz de campo
 1. 2. Encargado de Tienda
 1. 3. Encargado de Establos
2. Grupo Oficiales:
 2. 1. Oficial 1ª Oficios (Mecánico, Fontanero, Campo, Jardinería).
 2. 2. Oficial 2ª Oficios (Mecánico, Fontanero, Campo, Jardinería).
 2. 3. Caddy Master
 2. 4. Dependiente / oficial de reservas
 2. 5. Starter / Marshall
3. Grupo Obrero y Auxiliar
 3. 1. Peón de Primera
 3. 2. Peón Especialista /Recogelotas
 3. 3. Peón
 3. 4. Ayudante Caddy



- 3. 5 Mozo de Establos
- 3. 6. Auxiliar Dependiente
- 4. Grupo de Iniciación
- 4. 1. Subalternos

Artículo 5. Movilidad funcional.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (R. D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo).

Título III. Condiciones de trabajo.

A) Jornada y horario.

Artículo 6. Jornada Laboral.

La jornada laboral será de 1.740 horas anuales. Se establece para los trabajadores adscritos al campo de golf y jardinería e incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, la jornada laboral de 38 horas semanales distribuidas de lunes a viernes, ambos inclusive, no siendo de aplicación para el resto de personal al que le es aplicable este Convenio Colectivo. En todo caso, se respetarán los límites legales en cuanto al descanso entre jornadas.

Se establece un descanso semanal de dos días.

La determinación de los horarios de trabajo se especificará en el Calendario Laboral, que se confeccionará anualmente.

El horario de trabajo de los empleados que prestan directamente sus servicios en el campo de golf será distinto en función del sistema horario vigente en nuestro país.

De esta forma durante el período comprendido entre el último domingo de marzo y el último domingo de octubre (conocido como "horario de verano" al producirse en el último domingo de marzo el adelantamiento en una hora sobre el horario oficial) el horario de trabajo para esos empleados será:

- De lunes a jueves, de 7,30 horas a 15,30 horas.
- Los viernes, de 7,30 horas a 13,30 horas.

Para el período que va desde el lunes siguiente al último domingo del mes de octubre hasta el último sábado del mes de marzo (conocido como "horario de invierno"), el mencionado horario de trabajo será:





- De lunes a jueves, de 8 horas a 16 horas.

- Los viernes, de 8 horas a 14 horas.

Todo ello, sin perjuicio del turno de trabajo de tarde o de jornada irregular que puedan establecerse al amparo de los artículos 9 y 16 del presente Convenio.

La empresa se compromete expresamente a que durante los días 25 de Diciembre y 1 de Enero se convoque la mínima plantilla imprescindible para el normal desempeño del mantenimiento del campo de golf.

Artículo 7. Jornada de trabajo durante las competiciones de alto nivel.

Los trabajadores adscritos al campo de golf prestarán sus servicios en determinados días no laborables, coincidiendo con la celebración de torneos, especialmente el conocido como "Qualifying" y con arreglo a las siguientes condiciones:

1. La Dirección de la Empresa determinará los días en concreto que coincidan junto a uno o más días no laborables correlativos.

La realización de estas horas será obligatoria durante el período de preparación y posterior desarrollo de los concursos o torneos, en la cual el personal tendrá plena disposición para realizar el horario que la Empresa señale a fin de cubrir las necesidades de una adecuada preparación del campo de golf antes, durante y después del torneo.

2. Se informará a los trabajadores afectados con una antelación mínima de una semana en relación a la fecha en la que hayan dejado de trabajar, salvo que la necesidad de la jornada excepcional obedezca a razones de urgencia no previsibles en ese plazo.

3. Las horas de trabajo que deben realizarse durante la preparación y celebración de torneos y supongan modificación de la jornada de trabajo establecida tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales y se retribuirán en la cuantía que se fija en el punto 2 del Anexo del presente Convenio, sin perjuicio de que, en su caso, pudieran pactarse individualmente otros modos de compensación y/o retribución, con conocimiento previo de la representación legal de los trabajadores. La dirección de la empresa comunicará a la representación de los trabajadores la fecha de inicio y finalización de dicho torneo con 7 días de antelación.

4. Las horas de trabajo que deban realizarse como consecuencia de la celebración de los torneos sin coincidir con ellos y que supongan modificación de la jornada de trabajo establecida tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales y se retribuirán en la cuantía establecida en el punto 3 del Anexo



del presente Convenio, sin perjuicio de que, en su caso, pudieran pactarse individualmente otros modos de compensación en los términos descritos en el apartado anterior.

5. En todo caso, la Empresa suministrará la comida a los trabajadores que presten sus servicios durante los torneos. Este tiempo se considerará como de trabajo efectivo cuando se trate del denominado “qualifying”.

Artículo 8. Descansos durante la jornada continuada.

Se establece un período de descanso de veinte minutos para la jornada continuada.

Artículo 9. Turnos de trabajo del campo de golf.

Como regla general, los trabajos del personal que presta sus servicios en el campo de golf se realizarán en el turno de mañana.

No obstante, lo anterior, se establecerá un turno de trabajo de tarde o una jornada irregular para aquéllos trabajadores que presten sus servicios en el campo de golf que voluntariamente se adscriban al mismo.

Artículo 10. Retribución de horas extraordinarias.

La compensación de horas extraordinarias se fija en el punto 3 del Anexo del presente Convenio Colectivo.

Artículo 11. Trabajo en sábado, domingo o festivo.

Aquéllos trabajadores que presten sus servicios de lunes a viernes y, además, el sábado, domingo o festivo, serán compensados con ocho horas de descanso que se disfrutarán el día que fijen ambas partes y, en todo caso, dentro de los cuatro meses siguientes.

Adicionalmente, se establece un plus de transporte que, con el fin de compensar la mayor onerosidad que supone los desplazamientos en sábados, domingos y festivos, consistirá en el abono de una cantidad fija por cada día de trabajo efectivo realizado en tales condiciones. Las cantidades a abonar por este concepto se recogen en el punto 4 del Anexo del presente Convenio Colectivo.

B) Vacaciones, permisos y licencias.

Artículo 12. Vacaciones.

Todo el personal dispondrá de un período anual retribuido de veintidós días laborables de vacaciones.



Artículo 13. Permisos, licencias con sueldo y excedencias.

13.1. Los trabajadores, previo aviso y mediante justificación a requerimiento de la Empresa o declaración jurada en los supuestos de fallecimiento, tendrán derecho a las siguientes licencias:

a). Veinte días naturales en caso de matrimonio. Podrán disfrutar del mismo permiso las parejas de hecho en los 20 días siguientes a su inscripción como tal en el registro de parejas de hecho competente. El disfrute de este derecho por parte de un trabajador eliminará inmediatamente la posibilidad de volver a disfrutar un nuevo permiso bien sea por una nueva unión de hecho o por matrimonio.

b). Tres días naturales por nacimiento de un hijo, fallecimiento o enfermedad grave que conlleve ingreso hospitalario de parientes, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Se incorpora al convenio a efectos informativos una tabla de grados de parentesco como Anexo N^o 6.

c). Dos días por traslado de domicilio habitual.

d). Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público de inexcusable presencia personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad en la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado la situación de excedencia regulada en el apartado o1 del Artículo 46 del vigente Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores. En el supuesto de que el trabajador, por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se le descontará el importe de la misma del salario al que tuviere derecho en la Empresa.

e) Para acudir a consultas médicas de médicos especialistas de la Seguridad Social por el tiempo estrictamente necesario, con el límite de 6 horas mensuales. Este permiso es de estricta aplicación a consultas médicas relativas al trabajador, y no a familiares del mismo.

f) Por el tiempo indispensable para presentarse a exámenes para la obtención de un título oficial, cuando se cursen estudios con regularidad.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales con el



límite de 6 horas mensuales. Este permiso es de estricta aplicación a consultas médicas relativas al trabajador, y no a familiares del mismo.

13.2. Excedencias.

a) Las excedencias tanto voluntarias como forzosas, se regularán por el artículo 46 del vigente Estatuto de los Trabajadores a todos los efectos y en todos los casos sin perjuicio de lo pactado con carácter excepcional en el apartado siguiente de este acápite.

b) Los trabajadores sujetos a Convenio conforme el artículo 1º del presente, tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, para atender personalmente el cuidado de un familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad, que padezca enfermedad grave que le impidiese valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida alguna durante el tiempo de excedencia. Durante el primer año de esta excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

Con carácter previo a la concesión por la Empresa de esta excedencia, el trabajador acreditará suficientemente los extremos y circunstancias alegados por éste último en su solicitud al efecto. Queda excluido el derecho a ejercicio simultáneo de esta excedencia por dos o más trabajadores de la Empresa por el mismo sujeto causante.

En lo no expresamente pactado a estos efectos, se estará necesariamente a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Título IV. Percepciones económicas.

A) Percepciones salariales.

Artículo 14. Salario base.

El salario base de cada grupo profesional será el que figura en la Tabla Salarial del punto 1 del Anexo del presente Convenio.

Artículo 15. Plus Convenio.

La determinación cuantitativa de este plus será la que figura en la Tabla Salarial del punto 1 del Anexo del presente Convenio.

Artículo 16. Plus de turno tarde o de jornada irregular.

Aquellos trabajadores del campo de golf que voluntariamente se adscriban al turno de tarde o una jornada irregular, entendiéndose por tales las que se definan en el Calendario Laboral o por común acuerdo entre Empresa y Trabajador,



respectivamente recibirán un complemento salarial denominado “plus de turno de tarde” o “plus de jornada irregular” cuya cuantía queda fijada en el punto 5 del Anexo del presente Convenio, siendo abonable por cada día completo de trabajo efectivo prestado en dicho turno o en jornada irregular.

Artículo 17. Antigüedad.

17.1 La escala de aplicación a efectos del cálculo del complemento de antigüedad será:

5 años de antigüedad: 4%

10 años de antigüedad: 8%

15 años de antigüedad: 12%

Estos porcentajes se aplicarán sobre el salario base del trabajador.

17.2 El personal que a continuación se identificará tiene reconocido como derecho ad personam los siguientes porcentajes de antigüedad, que se aplicarán sobre el salario base, a saber:

-2 años: 5 %

-5 años: 10 %

-10 años: 20 %

-15 años: 25 %

-20 años: 40 %

-25 años: 60 %

Personal reconocido a los susodichos efectos:

D. JOSE COZAR MACIAS

D. JOSE MARIA MEDINA LLAVES

D. JOSE QUIRON GAVIRA

D. MARCELINO PEREZ DOMINGUEZ

D. RAMON LEIVA RAGEL

D. FRANCISCO PECINO GIL





D. ANTONIO MATEO BARRANCO

D. JOSE CARLOS MORENO GONZALEZ

D. LORENZO AMOR AMOR

D. DANIEL GARCIA GOMEZ

D. ANTONIO J. ESPINOSA GARCIA

D. FRANCISCO CEREZO RUIZ

D. JESUS SAAVEDRA AGUILERA

D. ANDRES MARTIN SAAVEDRA

Artículo 18. Gratificaciones extraordinarias.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán tres gratificaciones extraordinarias. Estas gratificaciones se percibirán prorrateadas en doce mensualidades.

En la Tabla Salarial del punto 1 del Anexo del presente Convenio se fijan, para cada categoría profesional, el importe mensual de la prorrata de dichas gratificaciones.

Artículo 19. Incrementos salariales.

Las Tablas Salariales 2007 contenidas en el punto 1.1 del Anexo del presente Convenio Colectivo se aplicarán a los trabajadores comprendidos en el artículo 1º, con carácter retroactivo (salvo la tabla de horas extras), desde el 1 de Enero hasta 31 de Diciembre de 2007.

Esta tabla es la resultante de un incremento del 5'7% (IPC real 2007-4'2% + 1'5%).

Para el año 2008 la Empresa aplicará un incremento sobre todos y cada uno de los conceptos recogidos en las Tablas 2007 igual al IPC real del 2008 que publique el INE, y con efecto retroactivo desde el 1 de Enero de 2008.

Para el año 2009 la Empresa aplicará un incremento sobre todos y cada uno de los conceptos recogidos en las Tablas definitivas 2008 igual al IPC real del 2009 que publique el INE, y con efecto retroactivo desde el 1 de Enero de 2009.

Como adelanto al incremento salarial anteriormente citado para el año 2008, la Empresa aplicara la Tabla Salarial Provisional del 2008 contenidas en el punto 1.2 del Anexo del presente convenio colectivo, con carácter retroactivo desde el 1 de





Enero del 2008; esta Tabla Salarial es la resultante de aplicar el 2% sobre la Tabla Salarial 2007.

Como adelanto al incremento salarial anteriormente citado para el año 2009, la Empresa revisara en el mes de febrero de 2009 la Tabla Salarial definitiva 2008 con el IPC estimado para el año 2009.

La tabla de horas extras contenida en el punto 3 del Anexo del presente Convenio, se aplicará por la empresa a partir de la firma de este Convenio, sin carácter retroactivo.

B) Otras percepciones.

Artículo 20. Ropa de trabajo.

La empresa costeará los uniformes o trajes y zapatos que en cada momento necesiten los trabajadores de acuerdo con las estaciones del año, y se facilitarán la primera quincena de mayo y septiembre. A la ropa de invierno se incluirán dos pantalones de pana.

Caso de no entregar la Empresa la ropa de trabajo, ésta abonará al trabajador 0,90 euros brutos por día efectivo de trabajo.

Artículo 21. Complemento por incapacidad temporal.

En los casos de baja por accidente de trabajo, la Empresa complementará la prestación de Seguridad Social de incapacidad temporal hasta alcanzar el 100 % del salario bruto mensual garantizado.

Cuando la baja sea por enfermedad común, ya sea en régimen hospitalario, domiciliario o ambulatorio, la empresa abonará a su cargo el 60 % de la base de cotización por contingencias comunes del mes inmediatamente anterior a la baja durante los tres primeros días. En el período comprendido entre el 16º y el 20º día de la baja, ambos inclusive, la Empresa abonará también a su cargo la diferencia entre lo que corresponde pagar por parte de la Seguridad Social y el 75 % de la citada base de cotización.

Artículo 22. Seguro Colectivo de Vida.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo la Empresa mantendrá el seguro colectivo de vida que tiene suscrito en los riesgos y cuantías siguientes:

Muerte natural: 6.100,00 euros brutos.

Muerte por accidente laboral o no: 24.420,00 euros brutos.

Invalidez permanente y absoluta por enfermedad: 12.023,00 euros brutos.



Invalidez permanente y absoluta por accidente laboral o no: 18.300,00 euros brutos.

Artículo 23. Ayuda a la enseñanza.

Con el fin de ayudar a los gastos de enseñanza de los hijos/as de los trabajadores, la empresa abonará en el mes de septiembre de cada año la cantidad de 102,00 euros brutos anuales por cada hijo/a en enseñanza primaria o secundaria y 215,00 euros brutos anuales si la enseñanza fuese universitaria, previa justificación en todo caso de la matriculación aprovechamiento anual del curso escolar o universitario de que se trate.

Artículo 24. Ayudas a hijos/as discapacitados.

La Empresa abonará 51,60 Euros brutos mensuales en concepto de ayuda a los trabajadores/as que tuviesen algún hijo/a con una deficiencia física o psíquica superior al 66 % siempre y cuando tal situación sea acreditada mediante informe médico del Instituto Andaluz de Servicios Sociales u organismo que lo sustituya en esta competencia.

Título V. Formación profesional.

Artículo 25. Formación Profesional.

La Empresa se compromete a fomentar la formación profesional por medio de cursillos en colaboración con la Administraciones Públicas competentes. Los cursillos se realizarán fuera de la jornada laboral. En este caso, no existirá obligación de asistir al cursillo.

Se procurará promover la utilización de las líneas y programas establecidos en el Forcem.

Título VI. Prevención de riesgos laborales.

Artículo 26. Seguridad y salud en el trabajo.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones complementarias, sin perjuicio de lo que sobre la materia dispone el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (R. D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo).

Título VII. Ejercicio de derechos colectivos e inviolabilidad de la persona del trabajador.

Artículo 27. Derecho de la representación colectiva.

El crédito de las horas mensuales retribuidas a cada uno de los miembros de la





representación legal de los trabajadores para el ejercicio de sus funciones de representación será de 20 horas para cada delegado, pudiéndose acumular en cómputo semestral en alguno de ellos.

Artículo 28. Asambleas.

Los trabajadores podrán reunirse en el centro de trabajo, siendo retribuidas por la Empresa un máximo de doce horas anuales dentro de la jornada laboral.

Artículo 29. Derecho de reunión.

La representación legal de los trabajadores podrá reunirse en los locales de la Empresa, dentro de la jornada laboral, comunicando a la misma la causa que determina o aconseja la reunión.

Igualmente, la representación legal de los trabajadores podrá reunirse dentro de la jornada laboral, fuera de la Empresa, haciendo uso del crédito de horas que legalmente tiene concedidas, previo conocimiento por parte de la Empresa.

Artículo 30. Inviolabilidad de la persona del trabajador.

Sin el consentimiento del trabajador no podrá realizarse registro sobre su persona, ni en sus taquillas, ni demás efectos personales, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

Título VIII. Régimen disciplinario y otras disposiciones.

Artículo 31. Régimen disciplinario.

31.1 Principios de ordenación

1. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la Empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y empresarios.
2. Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la Dirección de la Empresa de acuerdo con la graduación que se establece en el presente capítulo.
3. Toda falta cometida por los trabajadores se clasificará leve, grave o muy grave.
4. La falta, sea cual fuere su clasificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la Empresa al trabajador.
5. La imposición de sanciones por faltas muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiera.





31. 2 Graduación de las faltas

1. Se considerarán como faltas leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.
- g) La embriaguez no habitual en el trabajo.

2. Se considerarán como faltas graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) del número 3.
- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- f) La desobediencia a las órdenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la Empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la Empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo





caso serán consideradas como faltas muy graves

g) La falta de comunicación a la Empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la Empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia en la Empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o para las cosas.

ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

n) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3. Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertido.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en el período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la Empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.





- e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligatoria reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.
- f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
- g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la Empresa.
- h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.
- j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.
- k) El acoso sexual.
- l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.
- ll) Las derivadas de los apartados 1 d) y 2 l) y m) del presente artículo.
- m) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el período de un año.

31.3 Sanciones

1. Las sanciones máximas que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas en el artículo anterior, son las siguientes:

- a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de tres hasta catorce días.
- c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de catorce días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un período de hasta un año y despido disciplinario.

2. Las anotaciones desfavorables que como consecuencia de las sanciones impuestas pudieran hacerse constar en los expedientes personales quedarán canceladas al cumplirse los plazos de dos, cuatro u ocho meses, según se trate de falta leve, grave o muy grave.

Artículo 32. Comisión de Interpretación del Convenio Colectivo.



Para la interpretación del presente Convenio Colectivo, se crea una Comisión Mixta, integrada por dos representantes de la representación legal de los trabajadores, elegidos de entre sus miembros y otros dos de la Empresa. En caso de desacuerdo, la cuestión debatida deberá ser sometida a la consideración de la Delegación Provincial de Empleo y Desarrollo Tecnológico o al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación o SERCLA, todo ello sin perjuicio de acudir ante los órganos jurisdiccionales.

La referida Comisión Mixta, a instancia de cualquiera de las partes, deberá reunirse en el plazo máximo de diez días a contar desde la solicitud de reunión para tratar de la interpretación de algún precepto recogido en el presente Convenio.

Se establece como domicilio de la Comisión Mixta el centro de trabajo de la Empresa SUITES HOTELS, S.A.

Artículo 33. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente, quedando las partes mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Anexos

1.1- Tabla salarial y de horas extraordinarias aplicable desde el 1 de enero a 31 de diciembre de 2007 (incremento del 5'7% sobre las tablas del 2006).

Tabla Salarial 2007

Código categoría	Categorías	H.Extras	Salario Base	Plus Convenio	PExtra	Plus Transporte	Total
31	Capataz de campo	13,00	1126,97	670,81	395,78	21,25	2214,81
32	Encargado de tienda	13,00	1126,97	115,16	337,65	15,65	1995,43
34	Capataz de establos	13,00	1126,97	176,65	337,65	15,65	1656,92
35	Oficial 1º mecánico	13,00	1012,93	329,82	304,11	15,65	1662,51
36	Oficial 1º fontanero	13,00	1012,93	173,29	337,65	14,53	1538,40
37	Oficial 1º jardinería	13,00	939,14	162,11	297,40	13,41	1412,06
38	Oficial 1º campo	13,00	939,14	162,11	297,40	13,41	1412,06
39	Oficial 2º mecánico	13,00	830,70	11,18	248,20	11,18	1101,26
40	Oficial 2º fontanero	13,00	830,70	11,18	248,20	11,18	1101,26
41	Oficial 2º jardinería	13,00	830,70	11,18	248,20	11,18	1101,26
42	Oficial 2º campo	13,00	830,70	11,18	248,20	11,18	1101,26
43	Caddy master	13,00	903,36	13,41	268,33	11,18	1196,28
44	Dependiente/ Oficial de reservas	13,00	903,36	13,41	268,33	11,18	1196,28
46	Starter/ Marshall	13,00	903,36	13,41	268,33	11,18	1196,28
47	Peón de primera	9,64	827,35	67,08	248,20	11,18	1153,81
48	Peón especialista/ recogepeletas	9,64	751,32	93,91	225,84	10,06	1081,13
49	Peón	9,64	693,18	5,59	206,83	8,94	914,54
50	Mozo establos	8,93	693,18	5,59	206,83	8,94	914,54
51	Auxiliar dependiente	8,93	751,32	78,26	225,84	10,06	1065,48
52	Ayudante Caddy Master	8,93	694,30	4,47	206,83	8,94	914,54
54	Subalternos	8,93	618,27	4,47	184,48	7,82	815,04

1.2.- Tabla salarial y de horas extraordinarias provisionales del 2008 (incremento del 2% sobre las tablas del 2007 a cuenta del IPC real 2008) según artículo 19 párrafo 4º.

Tabla Salarial provisional 2008

Código categoría	Categorías	H.Extras	Salario Base	Plus Convenio	PExtra	Plus Transporte	Total
31	Capataz de campo	13,00	1149,51	684,23	403,70	21,67	2259,11
32	Encargado de tienda	13,00	1149,51	117,46	344,40	15,96	1627,33
34	Capataz de establos	13,00	1149,51	180,18	344,40	15,96	1690,05
35	Oficial 1º mecánico	13,00	1033,19	336,42	310,19	15,96	1695,76
36	Oficial 1º fontanero	13,00	1033,19	176,76	344,40	14,82	1569,17
37	Oficial 1º jardinería	13,00	957,92	165,35	303,35	13,68	1440,30
38	Oficial 1º campo	13,00	957,92	165,35	303,35	13,68	1440,30
39	Oficial 2º mecánico	13,00	847,31	11,40	253,16	11,40	1123,27
40	Oficial 2º fontanero	13,00	847,31	11,40	253,16	11,40	1123,27
41	Oficial 2º jardinería	13,00	847,31	11,40	253,16	11,40	1123,27
42	Oficial 2º campo	13,00	847,31	11,40	253,16	11,40	1123,27
43	Caddy master	13,00	921,43	13,68	273,70	11,40	1220,21
44	Dependiente/Oficial de reservas	13,00	921,43	13,68	273,70	11,40	1220,21
46	Starter/ Marshall	13,00	921,43	13,68	273,40	11,40	1220,21
47	Peón de primera	9,64	843,90	68,42	253,16	11,40	1176,88
48	Peón especialista/recogepeletas	9,64	766,35	95,79	230,36	10,26	1102,76
49	Peón	9,64	707,43	5,70	210,97	9,12	932,83
50	Mozo establos	8,93	707,43	5,70	210,97	9,12	932,83
51	Auxiliar dependiente	8,93	766,35	79,82	230,36	10,26	1086,79
52	Ayudante Caddy Master	8,93	708,19	4,56	210,97	9,12	932,84
54	Subalternos	8,93	630,63	4,56	188,17	7,98	831,34

Los susodichos valores corresponden a Euros brutos mensuales, prorrateados en doce pagas anuales.

2.- Valor de las horas extraordinarias del artículo 7.

Las horas extraordinarias a las que se refiere el artículo 7.3 del presente Convenio Colectivo se establecen, cada una de ellas, en 15 euros brutos.

Las horas extraordinarias a las que se refiere el artículo 7.4 del Presente Convenio Colectivo se establecen, cada una de ellas, en las cuantías que, para cada categoría profesional, figuran relacionadas en la tabla del apartado 3 siguiente de este Anexo.

Dichos valores serán aplicables a partir de la firma del presente Convenio, sin carácter retroactivo.

3.- Valor de las horas extraordinarias de los artículos 7.4, 10 y 11.

Las horas extraordinarias a las que se refieren los artículos 7.4, 10 y 11 del presente Convenio Colectivo se retribuirán, cuando así proceda, con arreglo al cuadro reseñado en el anexo primero.

Dichos valores serán aplicables a partir de la firma del presente Convenio, sin carácter retroactivo.

4.- Plus de transporte del artículo 11.

Con arreglo a lo previsto en el párrafo segundo del artículo 11 del presente Convenio, los trabajadores adscritos al campo de golf que hayan de desempeñar su actividad en sábado, domingo y/o festivo recibirán en concepto de plus de transporte, la cantidad de 28,20 euros brutos. Este plus se pagará con carácter mensual a aquéllos trabajadores que, en el mes de que se trate, hayan prestado servicios en alguno o algunos de los días indicados (sábado, domingo y/o festivo). Por consiguiente, no se abonará si, en el mes de que se trate, no ha trabajado algún sábado, domingo y/o festivo.

Dicha cantidad será aplicable a partir de la firma del presente Convenio, sin carácter retroactivo.

5.- Plus turno tarde o de jornada irregular.

El plus de turno de tarde o el de jornada irregular al que aluden los artículos 9 y 16 de esta Convenio Colectivo se abonará a razón de 4,30 euros brutos por cada día completo de trabajo efectivo que se preste en el horario que por la Dirección de la Empresa se establezca como turno de tarde o de jornada irregular, respectivamente.

Dicho valor será aplicable a partir de la firma del presente Convenio, sin carácter retroactivo.

6.- Tabla de grados de parentesco.



7.- Revisión de Categorías.

La empresa reconociendo los méritos y cualidades de los trabajadores que nominalmente se citan a continuación, y las partes establecen un sistema progresivo para que los citados trabajadores, todos ellos oficiales de 2º alcancen el grado de Oficiales de 1º.

Desde la firma del presente convenio se les abonará un 15% de la diferencia existente entre las tablas salariales de una y otra categoría como mejora voluntaria.

Durante el año 2009 se les abonará otro 30% adicional sobre las citadas diferencias.

A partir del mes de Enero de 2010 se les reconocerá la categoría de Oficial de 1º y se les abonará el salario íntegro correspondiente a dicha categoría.

Esta última fase se anticipará al año 2009 para el caso en que la empresa publique beneficios en su cuenta de resultados al cierre del ejercicio 2008.

La empresa se reserva el derecho a no aplicar los incrementos salariales y el ulterior ascenso de categoría profesional, para el caso en que el trabajador hubiera sido sancionado por falta grave o muy grave y esta adquiriera firmeza.

- FERRER..... COLLADO.....MANUEL
- ARIAS..... ATIENZA.....PEDRO DAVI
- CASTRILLON..... CARRILLO.....RAUL
- FERNANDEZ..... CLAVIJO.....PABLO
- GARCIA..... ROJAS.....JOSE
- PEREIRA..... LOPEZ.....RODRIGO



POMARES..... RODRIGUEZ.....JESUS MARI
VEGA..... FERNANDEZ.....JOSE LUIS
LOZANO..... GAVIRA.....ANGEL LAZA
ESPINOSA..... CASTRO.....PEDRO PABL

Anexo 8

Los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos en las zonas preferentes para el empleo establecidas en el acuerdo de 15 de Mayo de 2007 (BOJA Nº 109 de 4 de Junio) podrán acogerse a las ayudas previstas en el mismo, siéndole de aplicación las normas generales recogidas en el capítulo V de la Orden de 21 de Julio de 2005 (BOJA Nº 146 de 28 de Julio) según lo dispuesto en el artículo único, punto uno, de la Orden de 22 de Junio de 2007 (BOJA Nº 127 de 28 de Junio) Texto definitivo del IV Convenio Colectivo de la Empresa Suites Hoteles, S.L., y los Trabajadores adscritos a la actividad de Deportes, extendido en 19 folios útiles por su anverso, aprobado y firmado por la Empresa y los Trabajadores el 17 de Julio 2008.

