

CONVENIO COLECTIVO PARA LOS TRABAJADORES Y LA EMPRESA MARBELLA CLUB HOTEL, SOCIEDAD ANÓNIMA, DE MARBELLA

Artículo 1. Ámbito funcional

Los acuerdos del presente Convenio Colectivo afectarán a todos los trabajadores del Hotel Marbella Club, dedicado a la actividad de Hostelería.

Artículo 2. Ámbito territorial

Este convenio es de ámbito local de la empresa Marbella Club Hotel, Sociedad Anónima, cuyo centro de trabajo se encuentra en Marbella, Bulevar Príncipe Alfonso de Hohenlohe, s/n.

Artículo 3. Ámbito personal

Este convenio afectará a la totalidad de los trabajadores que pres-tan sus servicios en la empresa, sea cual fuere su actividad dentro de la misma, primando la naturaleza de unidad de empresa, ya sean fijos, eventuales, interinos, etc. que pertenezcan a su plantilla en la actualidad o ingresen en las misma durante el período de vigencia de este convenio.

Artículo 4. Ámbito temporal

El presente convenio tendrá una duración de tres años, comenzando su vigencia el 1 de junio de 2007 al 31 de mayo de 2010.

Se entenderá prorrogado por años sucesivos una vez llegado a su vencimiento, a no ser que cualquiera de las partes exprese su voluntad de darlo por terminado, mediante denuncia que habrá de formularse, al menos, con dos meses de antelación a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas. La denuncia deberá efectuarse mediante comunicación escrita con el acuse de recibo de la otra parte.

Caso de que ninguna de las partes denuncie el convenio al vencimiento de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas, se aplicará sobre todos los conceptos económicos un aumento igual al porcentaje de subida que haya experimentado el IPC para el conjunto del Estado en los 12 meses anteriores al vencimiento del convenio, incrementado en 0,5 puntos.

Artículo 5. Comisión de interpretación del convenio

Se establece una Comisión Paritaria, formada por tres miembros del comité de empresa, en representación de los trabajadores, y tres representantes de la empresa, que tendrá como misión el velar por el cumplimiento del presente



convenio y la interpretación de sus artículos en caso de discrepancia.

Artículo 6. Compensación

Mientras dure la vigencia del presente convenio, los aumentos de retribuciones que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación, solo podrán afectar a las condiciones pactadas en el presente convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en cómputo anual, superen a las aquí pactadas, a excepción del complemento “ad personam” que sustituye a la antigüedad que se pacta como no absorbible ni compensable.

Artículo 7. Salario

El salario base del presente convenio es el que se especifica, para cada categoría profesional, en las tablas salariales anexas para el periodo 1/6/2007 a 31/5/2008.

Para el periodo de 1 de junio de 2008 al 31 de mayo de 2009, a dicha tabla se le aplicará el porcentaje del IPC real para el conjunto del Estado resultante entre el 1 de junio de 2007 y el 31 de mayo de 2008, incrementado en 1 punto.

Para el periodo de 1 de junio de 2009 al 31 de mayo de 2010, a dicha tabla se le aplicará el porcentaje del IPC real para el conjunto del Estado resultante entre el 1 de junio de 2008 y el 31 de mayo de 2009, incrementado en 1 punto.

Estos aumentos se aplicarán sobre todos los conceptos económicos del convenio.

Todas las retribuciones pactadas en este convenio, son brutas a todos los efectos, aplicándose sobre ellas los descuentos de tributación y cotización a la Seguridad Social que correspondan.

Artículo 8. Antigüedad

En relación con el complemento “ad personam” que sustituyó al suprimido complemento personal de antigüedad y que vienen percibiendo los trabajadores con derecho a ello, según lo que se estableció en un convenio anterior, a los efectos de no perjudicar los derechos adquiridos o en curso de adquisición por los trabajadores y ante la necesidad de matizar la forma de aplicar, en lo sucesivo, dicha supresión, ambas partes acuerdan el mantenimiento y vigencia de las siguientes excepciones:

a) A todo el personal que a día 31/05/98 figurase en plantilla de la empresa y que percibiera en dicha fecha cantidades derivadas de la suprimida antigüedad, dicha cuantía les continúa consolidada como complemento “ad personam”, cuya naturaleza tiene a partir de dicha fecha, formando también parte de las pagas extras. Este complemento no será absorbible ni compensable, quedando sujeto a los incrementos que tenga el salario base según lo que se establece en el artículo



7.º.

b) Tanto para el personal comprendido en el apartado anterior, como para aquellos trabajadores en curso de adquisición del primer tramo o trienio del suprimido concepto de antigüedad y los demás trabajadores pendientes de adquirir el derecho a un nuevo tramo, consolidarán, en su día, dicho nuevo tramo y, por tanto, el complemento “ad personam” citado, se verá incrementado hasta la cuantía correspondiente a este nuevo tramo, calculado sobre el salario base de cada momento, a excepción de aquellos trabajadores en curso de adquisición del primer tramo o trienio que consolidarán en el segundo tramo, es decir hasta los 6 años de antigüedad.

Una vez cumplidas dichas excepciones, no se tendrá, por parte de los trabajadores, derecho a consolidar tramos por el concepto de antigüedad, complemento que quedó suprimido definitivamente para toda la plantilla desde el 1/6/1998.

Artículo 9. Plus salarial

Con independencia del salario pactado en este convenio y de los diferentes pluses que igualmente se pactan en el mismo, el trabajador percibirá un plus salarial por un importe de noventa y siete con sesenta y un euros (97,61 ¤), que se devengará al mes. En caso de incomparecencia no justificada al trabajo, este plus se reducirá en la parte proporcional al tiempo no trabajado.

Este plus se incrementará según lo establecido en el artículo 7.º del presente convenio.

Artículo 10. Plus de asistencia

Este plus será abonado por la empresa a todos los trabajadores mensualmente y por un importe de sesenta y cinco con cinco euros (65,05 ¤) con las siguientes consideraciones:

La falta de asistencia al trabajo por cualquier motivo o causa justificada o injustificada de una jornada, excepto en los casos de licencia retribuida, IT por enfermedad, accidente de trabajo y maternidad, llevará consigo la reducción del 25% de este plus; si la falta fuese de dos jornadas se reducirá en un 50%, y si la falta fuese de tres jornadas o más, perdería el total de dicho plus.

Este plus se incrementará según lo establecido en el artículo 7.º del presente convenio.

Artículo 11. Manutención

Todos los trabajadores tendrán derecho a una comida sana, suficiente y variada.

Será igual para todos y en un solo comedor de empresa.

Los trabajadores que previa declaración de no utilizar este servicio de comida lo manifiesten a la empresa, percibirán una compensación de cuarenta y ocho con ochenta y un euros (48,81 ¤) al mes.

Este plus se incrementará según lo establecido en el artículo 7.º del presente convenio.

Artículo 12. Quebranto de moneda

Los trabajadores que tengan a su cargo depósito de caja, de cobros o pagos, con responsabilidad de los mismos, percibirán la cantidad de ochenta y siete con treinta euros (87,30 ¤) mensualmente, en concepto de quebranto de moneda.

Este plus se incrementará según lo establecido en el artículo 7.º del presente convenio.

Artículo 13. Plus de idiomas

Se establece un plus de idiomas por un importe de cuarenta y cinco con ochenta y tres euros (45,83 ¤), por cada idioma hablado y de sesenta y uno con nueve euros (61,09 ¤), por cada idioma hablado y escrito, para aquellos trabajadores que dominan, en estos términos, el inglés, el francés, el alemán, el ruso o cualquier otro idioma que la empresa considere necesario para el desarrollo de su trabajo.

Aquellos trabajadores que no lo vienen percibiendo en la actualidad, deberán acreditar mediante certificado de la academia Inlingua el nivel 2, funcional, de idioma para el plus de hablado y el de nivel 3, medio, para el plus de hablado y escrito. La empresa vendrá obligada a su pago desde el momento en que tenga conocimiento fehaciente del certificado acreditativo.

Aquellos trabajadores que con anterioridad al 17 de julio de 2001 vinieran percibiendo la retribución en concepto de plus de idiomas con arreglo a los términos del anterior convenio colectivo de empresa, quedarán exentos de acreditar la superación de las correspondientes pruebas de nivel a que se refiere el presente artículo, toda vez que se entiende que los mismos dieron debida cuenta de la superación de las mismas conforme a las exigencias del citado anterior convenio.

Artículo 14. Jornada laboral y descanso semanal

La jornada semanal será de cuarenta horas de trabajo efectivo y se llevará a cabo en jornada continuada, con dos días consecutivos de descanso a la semana, pudiendo programarse los descansos de lunes a lunes, es decir, que su



programación podrá realizarse en periodos de 8 días.

El tiempo de comida será de 30 minutos dentro de la jornada de trabajo efectiva. Se mantendrá el uso y la costumbre como derechos adquiridos por los trabajadores.

La jornada será continuada y rotativa para todo el personal y la distribución de los turnos se efectuará semanalmente y solo se podrán variar por causas de fuerza mayor.

Sin perjuicio de lo anterior, y por su particular incidencia de cara al público, el Marbella Club Café, el Beach Club Chiringuito, así como la limpieza del SPA, tendrán asignados siempre los mismos trabajadores que llevarán a cabo jornada continuada, rotando entre ellos en cada uno de estos lugares.

Todo el personal que está en jornada continuada y a tiempo completo, se compromete a no realizar trabajos por cuenta ajena fuera de la empresa en empresas del sector.

Artículo 15. Calendario laboral

La empresa, previas consultas con el comité de empresa, elaborará anualmente, antes del 15 de diciembre de cada año, un calendario laboral en el que figurarán:

- Los turnos anuales por departamentos (si la empresa, en caso de necesidades de la operación, precisara cubrir un turno en jornada diferente, sería comunicado al comité de empresa antes de su implantación)
- Los descansos semanales (2 días de descanso semanales de forma ininterrumpida).
- Los calendarios de vacaciones y festivos acumulados que se hayan acordado con el comité de empresa en aplicación de los correspondientes artículos del convenio.

Artículo 16. Nocturnidad

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido teniendo en cuenta que el trabajo, en todo o en parte, sea nocturno por propia naturaleza, tendrán un incremento de un veinticinco por ciento sobre el salario base/hora obtenido del reflejado en el anexo a este convenio y cuya cuantía por hora para cada categoría figura, asimismo, en dicho anexo.

La empresa facilitará mensualmente a los trabajadores el número de horas nocturnas trabajadas. Las fracciones de hora se computarán mensualmente como





horas completas, de tal forma que si la suma mensual diese una cifra con décimas, estas se convertirían en una hora.

Artículo 17. Pagas extraordinarias

Los trabajadores disfrutarán de dos pagas extraordinarias que serán abonadas en los meses de julio y diciembre, y en cuantía de treinta días de salario base y complemento "ad personam" que sustituyó al extinto plus de antigüedad.

Artículo 18. Vacaciones

Los trabajadores disfrutarán de treinta días naturales de vacaciones, siendo estas programadas por la empresa de acuerdo con el Comité. El programa de vacaciones se confeccionará con dos meses de antelación a la iniciación del año natural.

Quedan excluidos los meses de julio y agosto como períodos de disfrute de vacaciones, salvo acuerdo entre empresa y comité de empresa respecto de algunos trabajadores.

Los trabajadores percibirán al inicio de sus vacaciones anuales de 2008 una bolsa de vacaciones en una cuantía de mil ciento noventa y nueve con veintitrés euros (1.199,23 €).

El importe de esta bolsa de vacaciones se prorrateará mensualmente exclusivamente a efectos de cotización a la Seguridad Social por años naturales.

La bolsa de vacaciones se incrementará según lo previsto en el artículo 7.º para todos los conceptos económicos.

Artículo 19. Días de fiesta anuales

Los días de fiesta trabajados si se pagan y no se disfrutan, se abonarán con el aumento del cincuenta por ciento. Si se disfrutan se hará de común acuerdo entre empresa y trabajador en días hábiles, que si se toman todos juntos serán diecinueve días naturales. El cincuenta por ciento de recargo se aplicará sobre todos los conceptos que integran el salario de un día laborable.

El personal cuyos dos días de descanso semanal se encuentren fijados en sábado y domingo, cuando uno o varios días festivos del calendario oficial coincidan en sábado, tendrá derecho a disfrutar efectivamente un número de días laborables igual al de aquellos días de su descanso semanal que coincidan con días festivos, siempre acumulando los días que vayan a disfrutar conforme a lo anterior, al inicio o al final de sus vacaciones anuales.

Artículo 20. Plus de transporte



A los trabajadores que por motivos de su actividad se les ocasionen gastos de desplazamiento desde el centro urbano hasta el centro de trabajo, la empresa les compensará de tales gastos con la aplicación de un plus fijo mensual de cuarenta y seis con dieciséis euros (46,16 ¤), incluso en época de vacaciones. Los desplazamientos en horas que no haya medios públicos de locomoción serán por cuenta de la empresa. Los trabajadores que así lo deseen podrán optar por la percepción de este plus fijo mensual o por el abono en metálico de los tickets de autobuses de líneas regulares de los desplazamientos que efectúen solo en los días realmente trabajados.

Este plus se incrementará según lo establecido en el artículo 7.º del presente convenio.

Artículo 21. Vestuario

La empresa vendrá obligada a proporcionar en todo caso a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo adecuada a la función que le encomiende. Al personal de cocina, se le facilitarán, al menos, tres uniformes al año.

La empresa optará por entregar veintidós con setenta y nueve euros (22,79 ¤) mensuales, o el uniforme correspondiente, al personal con contrato de temporada inferior a seis meses.

Se diferenciarán los uniformes de invierno y de verano; las fechas de los cambios de uniformidad serán establecidas por la empresa de acuerdo con el Comité.

Este importe se incrementará según lo establecido en el artículo 7º del presente convenio.

Artículo 22. Herramientas

La empresa estará obligada a poner las herramientas necesarias para que los trabajadores desarrollen su labor.

Artículo 23. Pluses específicos

Se establecen las siguientes compensaciones en función de las circunstancias que se especifican:

1. Aquellos trabajadores con la categoría de mozos que estén ejerciendo de socorristas con título en vigor, la empresa les abonará un plus personal durante el desempeño de sus funciones de cuarenta y dos con siete euros (42,07 ¤) al mes.
2. Aquellos trabajadores con categoría de fregador que hagan funciones de cafetería, se les abonará un plus mensual de cincuenta y cinco con ochenta y nueve euros (55,89 ¤). Este plus no se devengará cuando el trabajador esté en



disfrute de vacaciones y festivos ni en casos de baja por IT.

3. Aquellos trabajadores con categoría de botones que sustituyan al conserje de noche en sus días de descanso semanal, se les abonará la cantidad de treinta y nueve con noventa y un euros (39,91 ¤) por cada noche de sustitución.

4. Aquellos trabajadores con categoría de ayudantes de comedor que sustituyan al camarero de noche en sus días de descanso semanal percibirán la cantidad de treinta y nueve con noventa y un euros (39,91 ¤) por cada noche de sustitución.

5. Aquellos trabajadores con categoría de fisioterapeutas percibirán mensualmente, en compensación de gastos de colegiación, la cantidad de treinta y ocho con trece euros (38,13 ¤).

Todos estos importes se incrementarán según lo establecido en el artículo 7.º del presente convenio.

Artículo 24. Licencias

El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se exponen:

a) Por el tiempo de tres días naturales en la localidad, en caso de alumbramiento de la esposa o enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, persona que conviva con el trabajador o familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, es decir, hijo/a, yerno, nuera, hijo/a del cónyuge, padre, madre, padre o madre políticos, nieto/a propios o del cónyuge, abuelo/a propios o del cónyuge, hermanos/as o cuñados/as.

b) Por el tiempo de cuatro días naturales, dentro de la provincia y por idénticos motivos.

c) Por el tiempo de cinco días naturales, cuando tuviese que trasladarse fuera de la provincia y en la península y por los mismos motivos, siendo de seis días si tuviera que salir fuera de la península.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal y cuando conste en una norma legal, sindical o convencional, estándose, en cuanto a su remuneración y duración, a la normativa en vigor.

e) Por tiempo de un día para asistir a la primera comunión de hijo/a, nieto/a.

f) Por el tiempo de uno, dos o tres días por matrimonio de un hijo/a, hermano/a, padre o madre del trabajador según la boda tenga lugar en la ciudad de residencia del trabajador, en otra localidad de la provincia o fuera de los límites





de la misma, respectivamente.

g) Por el tiempo de dos días por cambio de domicilio habitual.

h) Por el tiempo de un día en caso de fallecimiento de tío o tía del trabajador/a por consanguinidad o afinidad.

Cuando al trabajador le corresponda una licencia retribuida de acuerdo con los supuestos anteriores o con el Estatuto de los Trabajadores, disfrutará de dichos días de permiso en el preciso momento del acaecimiento de la contingencia prevista, no pudiendo, en ningún caso, trasladarse a un momento posterior.

Artículo 25. Excedencias

Rige a todos los efectos lo dispuesto en la legislación laboral vigente sobre excedencia voluntaria, si bien se amplía en la forma siguiente:

Será obligatoria la concesión de las excedencias cuando se fundamenten en causas justificadas de orden familiar, terminación de estudios, etc. y siempre que sea para establecerse por su cuenta o para trabajar por cuenta ajena en actividad distinta de la de Hostelería ejerciendo, asimismo, profesión distinta de la que se desempeñe en la empresa.

La respuesta de la empresa habrá de producirse en el plazo máximo de 15 días contados a partir de la fecha de solicitud. La negativa a la concesión solo podrá basarse en el incumplimiento de las condiciones establecidas en el párrafo anterior, sin que se pueda variar la fecha de iniciación solicitada. En caso de que no se produzca respuesta por escrito en el plazo establecido se entenderá denegada la petición, a partir de cuyo momento el trabajador podrá recurrir ante la Jurisdicción Laboral sin perjuicio de que desde el momento que interponga la demanda pueda cesar en el trabajo sin pérdida de sus derechos y a resultas de lo que resuelvan los Tribunales.

En caso de desacuerdos sobre la justificación de las causas alegadas por el trabajador, resolverá el Juzgado de lo Social.

Las excedencias se entenderán concedidas siempre sin derecho a retribución alguna y el tiempo que duren las voluntarias no será computado a ningún efecto.

Cuando el trabajador en situación de excedencia solicitase el reingreso en la empresa, deberá comunicarlo a esta por escrito, al menos, con un mes de antelación a su vencimiento y la empresa, tendrá la obligación a prever la plaza en la fecha solicitada.

En casos excepcionales y atendiendo a las necesidades de tipo personal, la empresa, teniendo en cuenta la situación familiar, antigüedad, puesto de trabajo





y necesidades del servicio, podría considerar otro tipo de excedencia.

Artículo 26. Baja por enfermedad

En los casos de baja por incapacidad temporal, debidamente acreditada por los servicios médicos correspondientes, la empresa abonará al trabajador y desde el primer día de la baja, el complemento necesario hasta alcanzar el cien por cien de los siguientes conceptos: salario base, complemento “ad personam”, plus de asistencia, plus salarial, manutención y plus de idiomas.

Los trabajadores, se comprometen a facilitar cualquier control sanitario que los servicios médicos de empresa estimen pertinentes para las comprobaciones de la baja durante el período de incapacidad temporal.

Artículo 27. Prestaciones por jubilación e incapacidad permanente

Al personal que cese en la empresa por jubilación o Incapacidad Permanente en grado de total para la profesión habitual, Absoluta para todo trabajo o Gran Invalidez, con más de cinco años de servicio continuado en la empresa, tendrá derecho a una indemnización equivalente a dos mensualidades. Si prestó servicios más de diez años, tres mensualidades; más de quince años, cuatro mensualidades; más de veinte años, cinco mensualidades y más de veinticinco años, seis mensualidades.

No obstante lo anterior, para los casos de incapacidad permanente en grado de total para la profesión habitual, la empresa y el Comité considerarán la posibilidad de recolocación del trabajador/a en distinto puesto de trabajo siempre que tenga la capacidad necesaria para su ejercicio.

En caso de que el trabajador/a declarado en situación de incapacidad permanente en grado de total para la profesión habitual, continúe trabajando en la empresa en distinto puesto pero de iguales condiciones que el que deja, no percibirá la indemnización contemplada en el primer párrafo salvo que, con posterioridad, en los cinco años siguientes, sea cesado por despido declarado o reconocido como improcedente en cuyo caso habrá de abonársele la cantidad que no percibió. Caso de que el puesto nuevo sea de condiciones de fijeza y jornada distinto del anterior, recibirá la indemnización prevista.

Cuando un trabajador que haya cesado en la empresa por incapacidad permanente en grado de absoluta para todo trabajo o gran invalidez, le sea reducido su grado de incapacidad hasta el de total para su profesión habitual y la empresa lo vuelva a contratar en distinto puesto pero en las mismas condiciones de fijeza y jornada que tenía antes de su cese, vendrá obligado a reintegrar el importe que percibió en su día, salvo que, con posterioridad, en los cinco años siguientes, sea cesado por despido declarado o reconocido como improcedente, en cuyo caso habrá de abonársele de nuevo. Caso de que el puesto nuevo sea de





condiciones de fijeza y jornada distinto del anterior, no tendrá que reintegrar lo percibido.

Si a un trabajador que haya cesado en la empresa por incapacidad permanente le es revisado su grado de modo que quede totalmente apto para trabajar en su profesión, la empresa vendrá obligada a reincorporarlo en su mismo puesto y condiciones de trabajo y el trabajador deberá reintegrar a la empresa el importe percibido en el momento de su cese.

En el supuesto de tratarse de un trabajador fijo discontinuo o de uno fijo que hubiese trabajado antes como fijo discontinuo y a los efectos de devengo de las prestaciones por jubilación o incapacidad permanente se reputará como tiempo de prestación de servicio el tiempo efectivo trabajado en la empresa.

Artículo 28. Viudedad

Se establece que la viuda de un trabajador o, en su caso, el viudo de una trabajadora que lleve menos de diez años en la empresa, percibirá una mensualidad al fallecer el cónyuge trabajador. Con más de diez años, tres mensualidades; con más de quince años, cuatro mensualidades; con más de veinticinco años, seis mensualidades y con más de treinta años, siete mensualidades.

De no existir cónyuge, estas cantidades serán entregadas a los familiares en el siguiente orden: a los hijos matrimoniales o extramatrimoniales si son menores de edad, a sus padres si éstos viven con el trabajador fallecido, a su hermano/a que dependiera igualmente del trabajador.

Artículo 29. Trabajos penosos, tóxicos o peligrosos

Se creará una comisión mixta para acordar los posibles puestos de trabajo que sean tóxicos, penosos o peligrosos. Si se apreciara toxicidad, penosidad o peligrosidad, la empresa se compromete a abonar el complemento correspondiente que se acuerde o que establezca la legislación vigente o el Gabinete de Salud Laboral, desde la entrada en vigor del presente convenio. Si no existiese acuerdo, se requerirá la intervención del Gabinete de Salud Laboral del Ministerio de Trabajo.

Artículo 30. Movilidad funcional

En los supuestos de modificación de las condiciones de trabajo, previstos en el Estatuto de los Trabajadores, artículo 41, 1, letras a), b) y c), a las modificaciones que acuerde la empresa, los representantes legales de los trabajadores emitirán informe en el que, caso de no ser aceptadas, propondrán una solución alternativa.

Artículo 31. Jornada y retribuciones anuales



La jornada anual será de 1.768 horas para 2007 y de 1760 horas a partir de 2008 y las retribuciones anuales son las que figuran en el anexo al presente convenio.

Artículo 32. Irrenunciabilidad

Los derechos contenidos en el presente convenio serán irrenunciables, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 6.º en cuanto a compensación y absorción.

Artículo 33. Extras y horas extraordinarias

A las horas extraordinarias les será de aplicación la legislación vigente. La empresa se compromete a hacerlas constar en nómina bajo su propia denominación. En cuanto a los “extras”, se incluirán en la nómina bajo la denominación de servicios extras.

Se establece el precio del servicio extraordinario, cuya duración se fija en cuatro horas, en la cantidad de noventa y tres con ochenta y seis euros (93,86 ¤), y el precio de la hora extra en veintitrés con cuarenta y seis euros (23,46 ¤). Este precio pactado se abonará en función del número de horas que efectivamente se lleven a cabo.

Estos importes se incrementarán de acuerdo con lo establecido en el artículo 7.º.

Las horas extras y los servicios extraordinarios serán retribuidos en nómina y de ninguna forma en días de descanso, salvo que así lo manifieste expresamente el trabajador al Comité de empresa y a la empresa.

Asimismo, y de conformidad con la normativa legal existente, se facilitará al Comité de empresa listado acreditativo de horas extraordinarias y servicios extraordinarios que se realicen en cada Departamento, con detalle de las personas individualizadas que realizan los mismos.

Artículo 34. Seguro

Se establece un seguro por muerte por accidente por un importe de seis mil diez euros con doce céntimos, y por incapacidad total para la profesión habitual con pérdida del puesto de trabajo o por incapacidad absoluta para todo trabajo, derivadas ambas de accidente, de nueve mil quince euros con dieciocho céntimos. Dicho seguro está plenamente en vigor desde el día 1 de agosto de 1985.

El trabajador designará el/los beneficiario/os para el caso de muerte. En caso de no designarlos expresamente, se entenderá que es el cónyuge y, en su defecto, los herederos legales.

Antes de 60 días contados a partir de que el trabajador notifique a la empresa un



cambio, la empresa notificará a la compañía con la que tiene establecido el seguro, el cambio que se haya producido y los nombres de las personas designadas por el trabajador que lo haya hecho.

Artículo 35. Horas y secciones sindicales

Las horas sindicales del Comité de empresa se acumulan parcialmente de forma anual en dos miembros de dicho Comité que dispondrán de un año completo cada uno de ellos. El resto de los miembros del Comité dispondrán de 20 horas sindicales al mes.

La acumulación de horas sindicales no podrá coincidir en miembros que tengan la misma categoría profesional y pertenezcan al mismo departamento. El Comité comunicará por escrito a la Dirección de la empresa con un mes de antelación, cuando menos, la persona o personas en quien recaiga la citada acumulación de horas.

De acuerdo con la legislación vigente se podrán crear Secciones sindicales por parte de los Sindicatos que tengan una afiliación de más del 25% de la plantilla.

Dado que CC.OO. cumple con dichas condiciones se pacta expresamente su continuidad como Sección Sindical y el crédito horario de 24 horas mensuales del que viene disfrutando el Delegado de dicha Sección Sindical junto con los mismos derechos y garantías que los miembros del Comité de empresa.

La sección sindical constituida o las que se puedan constituir, utilizarán como tablón de anuncios el mismo que el del Comité de empresa.

Artículo 36. Fondo

La empresa descontará mensualmente a todo el personal la cantidad de un euro y medio (1,5 €), salvo manifestación expresa en sentido negativo del trabajador comunicada por escrito a la empresa y al Comité, con el fin de cubrir los gastos ocasionados por la negociación del convenio y con el fin de constituir un fondo con el que poder cubrir algunas necesidades de tipo social. Dicha cantidad mensual se entregará al Comité de empresa.

Artículo 37. Fijos discontinuos

Adquirirán la consideración de trabajadores fijos de carácter discontinuo, independientemente de los posibles pronunciamientos jurisdiccionales, todos aquellos trabajadores que hayan sido contratados durante tres años consecutivos, por período de duración igual o superior a seis meses ininterrumpidos (entendiendo por ininterrumpidos que no hay más de 15 días entre contrato y contrato).





En caso de contratación de trabajadores por razones de la producción, sustitución, interinidad, etc. tendrán preferencia los trabajadores fijos discontinuos, sin que por ello se altere su condición de tal.

En la contratación se seguirá el orden de llamada en función de antigüedad según categoría. La empresa entregará al Comité, antes del 30 de noviembre de cada año, la relación de fijos discontinuos por categoría y orden de llamada.

Artículo 38. Mujer embarazada

La mujer trabajadora, a partir del 5.º mes de gestación, tendrá derecho a solicitar que se le cambie de puesto de trabajo en caso de que el que realice sea, o pueda ser, perjudicial para su estado, según dictamen médico.

En este caso, la empresa facilitará a la trabajadora el intercambio con otra trabajadora que no realice el mismo trabajo dentro del mismo departamento.

Artículo 39. Cursos de formación

La formación, como elemento de gestión y desarrollo de los Recursos Humanos, debe contribuir a la mejora de la capacidad competitiva de la empresa, al tiempo que favorece la satisfacción del personal.

La empresa organizará cursos de formación para adecuar los conocimientos y habilidades propias de su puesto de trabajo, así como la adecuación a nuevas tecnologías, cultura empresarial y desarrollo del personal con potencial.

Continuará su funcionamiento la comisión de Formación, formada por dos representantes del Comité y otros dos de la empresa al amparo del acuerdo tripartito de colaboración, firmado entre AEHCOS, Sindi-cato Provincial de Hostelería y Turismo de CC.OO. y Fetese-UGT en fecha 6.3.96.

La intervención y resoluciones de esta Comisión de Formación, tendrá como límites los que determinen en los cursos que organicen los firmantes del acuerdo tripartito, a tenor de las convocatorias de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo y que se regirán por los acuerdos de marzo de 1.996.

Cuando la formación tenga lugar fuera del horario de trabajo, la empresa optará entre el pago de la mitad de dichas horas o su acumulación en días de descanso que serán programados en el transcurso del año.

El resto de los cursos no incluidos en las subvenciones de la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo serán planificados e implementados por la Dirección, para satisfacer todas las necesidades formativas previstas anualmente acorde con su política de Formación.





La Comisión de Formación tendrá el siguiente cometido:

- a) Determinar las necesidades formativas.
- b) Elaborar un plan y su seguimiento.
- c) Recomendar acciones formativas.
- d) Gestión de cursos así como su control y distribución.
- e) Determinar las prioridades por categorías tanto de especialización como reciclaje, definiendo los contenidos de los diversos módulos y programas formativos.
- f) Medios pedagógicos y lugar de impartición.
- g) Criterios de selección.
- h) Cualesquiera otros que se relacionen y afecten con el fin determinado en este artículo y el referido acuerdo de colaboración entre AEHCOS, CC.OO. y UGT, de 6 de marzo de 1996.

Artículo 40. Nuevas categorías

Se incluyen como nuevas categorías: jefe de restauración, parrillero, azafata, jefe de bares, ejecutivo/a de ventas, asistente de dirección, interventor de economato, asistente comercial y asistente de jefe de restauración.

Artículo 41. Trabajadores eventuales y contratación a través de e.t.t.

La empresa se compromete en un marco de relaciones laborales normales y durante la vigencia del convenio (1 de junio de 2008 al 31 de mayo de 2010) a la contratación del personal eventual como habitualmente lo viene haciendo. La empresa solo llevará a cabo la contratación de trabajadores a través de empresas de trabajo temporal en los casos de: horas extras, servicios especiales o extras.

Artículo 42. Trabajadores discapacitados

La empresa se compromete tener contratados cinco trabajadores discapacitados que es lo que supone el cumplimiento de 2% de la plantilla previsto por la Ley.

Artículo 43. Creación de puestos de trabajo

La empresa se compromete a que dentro del primer año de vigencia del convenio y, en todo caso, cuando el trabajador cumpla 327 días consecutivos trabajando, pasarán de la condición de fijos discontinuos a la de fijos 16 trabajadores/as de las siguientes categorías: 3 en restaurante M.C. Café, 1 en office de M.C. Café, 3





cocineros en cocina central, 2 marmitones en cocina central, 2 ayudantes en restaurante, 2 fregadores en office, 2 limpiadoras y un mozo de habitaciones.

Asimismo pasarán de la condición de eventuales a la de fijos discontinuos dentro del primer año de vigencia del convenio 11 trabajado-res/as de las siguientes categorías: 3 camareras de pisos, 2 ayudantes de restaurante, 1 limpiadora de pisos, 1 limpiadora en SPA, 1 botones, 1 facturista, 1 telefonista en Room Service y 1 lencera.

Artículo 44. Equipo de segunda intervención

De acuerdo con lo que establece la vigente Ley de Seguridad Laboral, se establece la existencia del equipo de segunda intervención que se regirá por los siguientes criterios:

1. El mencionado equipo estará formado por 16 personas, de las que 14 serán trabajadores de la empresa y las otras 2 el médico y el ATS de empresa.

2. Los 14 trabajadores de la empresa serán designados según lo siguiente:

A) Tres miembros del comité de empresa que serán nombrados por el propio comité cada seis meses. El comité pondrá en conocimiento de la empresa los nombres de los designados para cada semestre con una antelación mínima de una semana a la fecha de iniciación del mismo.

B) Un conserje de noche, un mozo de parking, 2 jefes de equipo de servicio técnico y 7 oficiales de servicio técnico. Estos trabajadores serán designados de mutuo acuerdo entre empresa y Comité de entre los que ostenten las categorías referidas y su mandato se extenderá hasta que dejen de ostentar la categoría que motiva su designación o bien cesen en la empresa, renuncien voluntariamente o sean sustituidos por otro trabajador de su misma categoría por acuerdo entre la empresa y el Comité a propuesta de esta Comisión de Salud Laboral.

En compensación a la disponibilidad que la designación para este equipo supone, para los 14 trabajadores componentes del mismo, se establece una cantidad mensual de ochenta con cuarenta y cinco euros (80,45 €) para cada uno de ellos, y para el Médico y el ATS de empresa de cuarenta con veintidós euros (40,22 €) mensuales para cada uno. Esta compensación dejará de percibirse en el momento que el trabajador cese en su pertenencia al equipo de segunda intervención por el motivo que sea.

Este importe se incrementará según lo establecido en el artículo 7.º del presente convenio.

Artículo 45. Días de descanso adicionales



Se establece el disfrute de cuatro días de descanso adicionales para el año 2007 y de cinco días a partir de enero de 2008. Estos días se disfrutarán durante el periodo comprendido en los meses de enero, febrero, noviembre y diciembre del año de su devengo, de forma consecutiva a los periodos de descanso semanal del trabajador siempre a criterio de la empresa y programado con una semana de antelación como mínimo.

Excepcionalmente la empresa, de acuerdo con el trabajador y con el conocimiento del comité de Empresa, podrá establecer el disfrute de estos días en periodos o formas distintos a los anteriormente indicados para algunos trabajadores.

Artículo 46. Lactancia

Se amplía lo establecido por lactancia en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores de nueve a doce meses.

Artículo 47. Jubilación parcial y contrato de relevo

Los trabajadores que hayan cumplido 60 años y que tengan los requisitos legales para la jubilación, excepto el de la edad, podrán acogerse, previa aceptación de la empresa, a la jubilación parcial solicitándose con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha de su inicio. En la solicitud, que habrá de ser por escrito, el trabajador dirá el porcentaje de jornada que pretende reducir y que habrá de ser de un máximo del 85% y de un mínimo del 25%. La empresa estudiará la solicitud y dará una respuesta por escrito al trabajador.

En caso de ser afirmativa el contrato de relevo se podrá llevar a cabo con un trabajador que, cumpliendo las condiciones legales, sea de una categoría equivalente o que desempeñe tareas correspondientes al mismo grupo profesional que el trabajador que se acoge a la jubilación parcial.

Marbella Club Hotel, Sociedad Anónima. Tablas salariales





Andalucía

Marbella Club Hotel, S.A.

BOP , 18 de diciembre del 2007

Página 18 de 20

CATEGORÍA	SALARIO BASE	TOTAL AÑO	COM. NOCT. 1/6 A 31/12/07	COM. NOCT. 1/1 A 31/5/08
DIRECTOR FINANCIERO	3.468,86	48.563,97	5,89	5,91
JEFE DE PERSONAL	2.297,53	32.165,37	3,90	3,92
JEFE DE ADMINISTRACIÓN	2.297,53	32.165,37	3,90	3,92
JEFE DE PROCESO DE DATOS	2.068,31	28.956,39	3,51	3,53





CATEGORÍA	SALARIO BASE	TOTAL AÑO	COM. NOCT. 1/6 A 31/12/07	COM. NOCT. 1/1 A 31/5/08
DIRECTOR DE GUARDIA	1.704,60	23.864,47	2,89	2,91
CONTABLE, INTERVENTOR, CONTROLLER	1.783,15	24.964,16	3,03	3,04
CAJERO GENERAL	1.622,07	22.708,93	2,75	2,76
OFICIAL PRIMERA DE ADMÓN.	1.389,87	19.458,19	2,36	2,37
CONTROLADOR DE CRÉDITOS	1.357,37	19.003,21	2,30	2,31
AUXILIAR DE ADMÓN.	1.289,01	18.046,12	2,19	2,20
ASPIRANTE DE ADMÓN.	1.199,23	16.789,23	2,03	2,04
AUXILIAR INFORMÁTICO	1.199,23	16.789,23	2,03	2,04
ASISTENTE DE DIRECCIÓN	1.199,23	16.789,23	2,03	2,04
FACTURISTA	1.373,56	19.229,83	2,33	2,34
JEFE DE COMPRAS	1.783,15	24.964,16	3,03	3,04
INTERVENTOR DE ECONOMATO	1.773,60	24.830,39	3,01	3,02
JEFE DE ECONOMATO	1.571,38	21.999,31	2,67	2,68
CONTROLADOR DE ECONOMATO	1.352,28	18.931,91	2,29	2,31
AYUDANTE ESP DE ECONOMATO	1.232,52	17.255,34	2,09	2,10
AYUDANTE DE ECONOMATO	1.199,23	16.789,23	2,03	2,04
ALMACENISTA	1.199,23	16.789,23	2,03	2,04
ENCARGADO DE SERV. TÉCNICOS	1.588,15	22.234,17	2,69	2,71
JEFE DE EQUIPO	1.455,37	20.375,22	2,47	2,48
OFICIAL DE PRIMERA	1.389,87	19.458,19	2,36	2,37
AYUDANTE SERV TECNICOS	1.199,23	16.789,23	2,03	2,04
JARDINERO	1.199,23	16.789,23	2,03	2,04
MOZO	1.199,23	16.789,23	2,03	2,04
PEÓN	1.199,23	16.789,23	2,03	2,04
GUARDA NOCTURNO	1.304,99	18.269,84	2,21	2,22
GUARDA EXTERIOR	1.199,23	16.789,23	2,03	2,04
SECRETARIO/A DE RECEPCIÓN	1.946,93	27.256,97	3,30	3,32
SECRETARIO/A DE DIRECCIÓN	1.722,65	24.117,12	2,92	2,94
SECRETARIO/A	1.299,10	18.187,41	2,20	2,21
RELACIONES PÚBLICAS	1.510,90	21.152,56	2,56	2,58
INTÉRPRETE	1.299,10	18.187,41	2,20	2,21
DISC-JOCKEY	1.579,69	22.115,72	2,68	2,69
CONDUCTOR	1.220,10	17.081,36	2,07	2,08
ENCARGADO/A DE TIENDA	1.912,93	26.781,02	3,25	3,26
DEPENDIENTE/A	1.199,23	16.789,23	2,03	2,04
JEFE DE RESTAURACIÓN	2.296,81	32.155,39	3,90	3,92
PRIMER JEFE DE COMEDOR	2.296,81	32.155,39	3,90	3,92
SEGUNDO JEFE DE COMEDOR	1.829,03	25.606,42	3,10	3,12
JEFE DE BARES	2.296,81	32.155,39	3,90	3,92
BARMAN	1.829,03	25.606,42	3,10	3,12
JEFE DE SECTOR	1.611,07	22.554,94	2,73	2,75
CAMARERO	1.455,37	20.375,22	2,47	2,48
AYUDANTE ESP. DE COMEDOR	1.232,52	17.255,34	2,09	2,10
AYUDANTE DE COMEDOR	1.199,23	16.789,23	2,03	2,04
CONTROLADOR DE ROOM SERVICE	1.199,23	16.789,23	2,03	2,04
ASISTENTE DE JEFE DE RESTAURACIÓN	1.199,23	16.789,23	2,03	2,04
PRIMER JEFE DE COCINA	2.297,53	32.165,37	3,90	3,92
ADJUNTO A JEFE DE COCINA	1.906,56	26.691,79	3,24	3,25
SEGUNDO JEFE DE COCINA	1.805,54	25.277,55	3,06	3,08
1.º REPOSTERO	1.766,85	24.735,95	3,00	3,01
2.º REPOSTERO	1.706,87	23.896,14	2,90	2,91
REPOSTERO	1.559,64	21.835,02	2,65	2,66
JEFE DE PARTIDA	1.611,07	22.554,94	2,73	2,75
PARRILLERO	1.611,07	22.554,94	2,73	2,75
COCINERO	1.383,37	19.367,22	2,35	2,36
AYUDANTE ESP. DE COCINA	1.232,52	17.255,34	2,09	2,10
AYUDANTE DE COCINA	1.199,23	16.789,23	2,03	2,04
JEFE DE PLATERÍA/OFFICE	1.611,07	22.554,94	2,73	2,75
CAFETERO	1.353,27	18.945,80	2,30	2,31
MARMITÓN	1.199,23	16.789,23	2,03	2,04
FREGADOR/A	1.199,23	16.789,23	2,03	2,04
PINCHE DE COCINA	1.199,23	16.789,23	2,03	2,04
GOBERNANTA	1.815,58	25.418,12	3,08	3,09
SUB. GOBERNANTA	1.411,22	19.757,12	2,39	2,41
ENCARGADA DE LENCERÍA	1.413,26	19.785,61	2,40	2,41
LENCERA	1.199,23	16.789,23	2,03	2,04
LAVANDERA	1.199,23	16.789,23	2,03	2,04
COSTURERA	1.199,23	16.789,23	2,03	2,04
CAMARERA	1.199,23	16.789,23	2,03	2,04
LIMPIADORA	1.199,23	16.789,23	2,03	2,04
JEFE DE RECEPCIÓN	2.225,64	31.158,96	3,78	3,79
SEGUNDO JEFE DE RECEPCIÓN	1.562,76	21.878,69	2,65	2,66
RECEPCIONISTA	1.336,32	18.708,48	2,27	2,28
TENEDOR DE CUENTAS DE CLIENTES	1.336,32	18.708,48	2,27	2,28
AYUDANTE DE RECEPCIÓN	1.200,13	16.801,81	2,04	2,05
PRIMER CONSERJE	1.551,57	21.721,92	2,63	2,64
SEGUNDO CONSERJE	1.372,04	19.208,57	2,33	2,34



CATEGORÍA	SALARIO BASE	TOTAL AÑO	COM. NOCT. 1/6 A 31/12/07	COM. NOCT. 1/1 A 31/5/08
CONSERJE	1.312,15	18.370,07	2,23	2,24
AYUDANTE DE CONSERJE	1.199,23	16.789,23	2,03	2,04
MOZO DE HOTEL	1.199,23	16.789,23	2,03	2,04
BOTONES MAYOR DE 24 AÑOS	1.199,23	16.789,23	2,03	2,04
BOTONES MAYOR DE 18 AÑOS	1.008,56	14.119,83	1,71	1,72
BOTONES	932,30	13.052,24	1,58	1,59
TELEFONISTA DE PRIMERA	1.416,81	19.835,36	2,40	2,42
TELEFONISTA	1.199,23	16.789,23	2,03	2,04
TELEFONISTA ROOM SERVICE	1.199,23	16.789,23	2,03	2,04
ENCARGADO SPA	2.502,84	35.039,69	4,25	4,27
ASISTENTE DIRECCIÓN SPA	1.945,65	27.239,03	3,30	3,32
FISIOTERAPEUTA	1.653,06	23.142,82	2,80	2,82
NATUROPATA	1.371,41	19.199,75	2,33	2,34
QUIROMASAJISTA	1.290,75	18.070,56	2,19	2,20
ASISTENTE DE SPA	1.199,23	16.789,23	2,03	2,04
AUXILIAR DE SPA	1.199,23	16.789,23	2,03	2,04
JEFE DE RESERVAS	1.814,95	25.409,30	3,08	3,09
OFICIAL DE RESERVAS	1.336,32	18.708,48	2,27	2,28
AYUDANTE DE RESERVAS	1.199,23	16.789,23	2,03	2,04
EJECUTIVO/A DE VENTAS	1.712,36	23.973,08	2,91	2,92
ASISTENTE COMERCIAL	1.289,01	18.046,12	2,19	2,20
AZAFATA	1.199,23	16.789,23	2,03	2,04