



## **CONVENIO COLECTIVO DEL HOTEL PUERTOBAHÍA DE LA EMPRESA HOTELES ARRENDADOS, S. L.**

### **Artículo Primero**

Ámbito de Aplicación: El presente convenio es de aplicación a los trabajadores/ as de la empresa HOTELES ARRENDADOS, S.L., adscritos al Centro de trabajo HOTEL PUERTOBAHÍA sito en El Puerto de Santa María (Cádiz), quedando fuera de sus preceptos el personal que desempeñe funciones de Alta Dirección y especial responsabilidad.

### **Artículo Segundo**

Vigencia: El presente convenio, que tendrá una duración de un año, entrará en vigor el día de su firma, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de Enero de 2.010.

Consecuentemente con lo anterior, la vigencia del presente convenio se extenderá desde el día 1 de Enero de 2.010 hasta el 31 de Diciembre de 2.010. A partir de la fecha de finalización antes indicada, se prorrogará anualmente si no fuera denunciado por cualquiera de las partes con dos meses de anticipación a su vencimiento.

### **Artículo Tercero**

Garantías Personales: Las condiciones económicas pactadas en el presente convenio representan una mejora global de las condiciones pactadas en el mismo, quedando fijados los distintos importes retributivos en las cuantías y con el alcance que se reflejan en los siguientes artículos.

Las retribuciones y condiciones pactadas, se considerarán en su conjunto y en cómputo anual. De esta forma y con este sentido se realizará la comparación con cualquier otro texto. En todo caso este convenio se verá automáticamente afectado por aquellas disposiciones administrativas con rango de Ley que le puedan afectar.

En el mismo sentido y con el mismo alcance global, se respetarán las condiciones más beneficiosas que cualquier trabajador/a pudiera estar disfrutando.

### **Artículo Cuarto**

Salario: Todos los trabajadores/as de la empresa, percibirán un salario convenio adecuado a su categoría profesional, y de acuerdo con la tabla salarial que se aprueba, y que se transcribe en Anexo I, que queda unida y formará parte



integrante del presente Convenio, y unos complementos asimismo de acuerdo con los importes que se fijan en los diferentes artículos siguientes, mejora que, en conjunto, representa una subida global del 1,10% entre los diferentes conceptos retributivos y la paga de Primavera, sobre los existentes en el Convenio anterior, excepto el complemento de antigüedad que no experimentará modificación alguna, manteniéndose en la redacción anterior.

La empresa descontará los Seguros Sociales que correspondan al trabajador/a, la Retención del Impuesto de la Renta de las Personas Físicas, así como cualquier otra carga que grave las retribuciones del trabajador/a.

### **Artículo Quinto**

**Pagas Extraordinarias:** El personal afectado por este Convenio, disfrutará de tres Pagas Extraordinarias de treinta días de salario convenio más antigüedad, que se harán efectivas en los meses de Julio, Octubre y Diciembre, y que serán abonadas los días 15 de cada uno de los meses citados, respectivamente.

Asimismo, el personal de la empresa percibirá, dentro del período de vigencia del presente convenio, una Paga de Primavera que se devengará el 31 de Diciembre de cada año, y se hará efectiva antes del 20 de Abril siguiente, consistente en el importe de 25 días de salario base correspondiente a sus respectivas categorías laborales.

La paga anterior, que ha sido objeto de ampliación de cinco días en el presente convenio, concede a los trabajadores afectados el derecho a percibir en el presente año, el importe consolidado de la misma, consistente en 20 días y la parte proporcional del año 2.010 (de 01/01 a 31/03) sobre la base establecida en el párrafo anterior.

El personal que no permanezca en alta el año completo percibirá las pagas en proporción al tiempo trabajado.

### **Artículo Sexto**

**Ayuda escolar:** Los productores/as que tengan hijos cursando estudios escolares, percibirán una ayuda mensual de 20,07 euros por cada hijo, hasta la edad de 20 años.

Esta ayuda solo se devengará durante la duración del curso escolar normal. Asimismo pagará la empresa a aquellos productores/as fijos en plantilla o hijos de éstos que cursen estudios superiores a nivel universitario, una Bolsa de Estudios anual de 216,69 euros, por año aprobado.

Se establece una Bolsa de Estudios Especial, para los hijos de trabajadores/as que cursen estudios de Director de Empresas y Actividades Turísticas, en la Escuela



de Turismo correspondiente, con una cuantía de 216,69 euros.

Para tener derecho a la percepción de estos importes, se deberá acreditar la calificación suficiente, a nivel mínimo de Aprobado, en todas las asignaturas que compongan el curso escolar, en las convocatorias de Junio o Septiembre.

En los supuestos anteriores se deberá justificar la situación escolar con los correspondientes certificados.

Las ayudas del presente artículo solamente podrán percibirse por uno de los cónyuges, y en el caso de que ambos trabajaran en la Empresa, deberán optar respecto de cuál de ellos las percibirá. En el supuesto de separación las percibirá el trabajador/a que tenga a su cargo los hijos que den derecho a la percepción.

### **Artículo Séptimo**

Plus de distancia: La Empresa abonará a cada trabajador/a los importes siguientes y en los supuestos que se mencionan:

a) Los trabajadores/as con turno partido y domicilio en El Puerto de Santa María, percibirán en concepto de plus de distancia y transporte, la cantidad de 3,20 euros, por día de trabajo efectivo.

b) Los trabajadores/as con turno continuado, domiciliados en El Puerto de Santa María, percibirán la cantidad de 1,97 euros diarias en el mismo concepto y condición que el apartado anterior.

c) Por los mismos conceptos, los trabajadores/as con domicilio al tiempo de contratación, en cualquier otra ciudad, percibirán a razón de 0,26 euros por kilómetro, con sujeción a las normas que regulan este Plus.

Dada la falta de servicio de transporte urbano en determinadas horas, se establece que para las jornadas de trabajo que se inicien o finalicen a las doce de la noche, la empresa habilitará un servicio de taxi para aquellos trabajadores que no tengan resuelto su desplazamiento al centro de trabajo, que se realizará desde el Hotel hasta la ubicación actual de la estación del ferrocarril de El Puerto de Santa María o viceversa, perdiendo los trabajadores que utilicen tal servicio la parte proporcional del plus de distancia establecido en el presente artículo, tanto si están en jornada continuada (con pérdida del 50%) o partida (en que perderán el 25%). En todo caso será necesario comunicar en el departamento de Recepción por los usuarios, la utilización de este servicio antes de las 18 horas de cada día.

### **Artículo Octavo**

Manutención y Alojamiento: Se establece un plus de manutención cifrado en la cantidad de 26,49 euros mensuales por trabajador/a.



La Empresa no facilita alojamiento.

### **Artículo Noveno**

Vestuario: La Empresa vendrá obligada a proporcionar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus trabajadores/ as o, en su defecto, a compensar la falta de entrega mediante el abono de la siguiente cantidad de igual cuantía para todo el personal que utiliza uniforme en el desarrollo de su trabajo: 20,07 euros mensuales.

Para el personal de Recepción y Restaurante, Cafetería y Bares, será de su elección el percibir la mencionada cantidad o uniformarse por su cuenta de acuerdo con lo establecido con la Dirección de la Empresa.

Para los trabajadores/as de Office, la empresa proveerá de calzado de agua apropiado para estas funciones.

Para los trabajadores/as de Pisos, Lencería y Limpieza, la empresa establece una subvención de 2,41 euros mensuales, para la adquisición del calzado adecuado, que será designado por la empresa e igual su diseño para todos los trabajadores/as.

El personal de Pisos, Lencería y Office recibirá dos uniformes al año, y una rebeca cada dos años.

### **Artículo Décimo.**

Vacaciones: El período de vacaciones tendrá una duración de treinta días naturales, y su fecha de disfrute se determinará de mutuo acuerdo entre la Empresa y el trabajador/a, de conformidad con la planificación anual que se establezca, y no podrá ser sustituible por compensación económica.

Las vacaciones se disfrutarán por años naturales, y los trabajadores/as que no completen un año de prestación de trabajo disfrutarán de un período de vacaciones proporcional al tiempo trabajado durante el año.

La fecha de disfrute de las vacaciones se solicitará con una anticipación mínima de treinta días a la fecha inicial del disfrute propuesto, comprometiéndose la empresa a prestar conformidad o reparos a la fecha propuesta en el plazo de los 15 días siguientes a dicha solicitud.

Los trabajadores podrán anticipar, a cuenta de las vacaciones anuales, de forma excepcional, el disfrute de hasta 4 días de vacaciones, en la fecha que a su derecho convenga, que la empresa concederá de forma automática siempre que las necesidades del trabajo lo permitan.



### **Artículo Décimo Primero**

Días festivos: Las fiestas incluidas en el calendario laboral en las que el trabajador/a preste servicio, podrán compensarse del modo siguiente:

- a) Adicionándose a las vacaciones anuales, agregando tantos días como Festivos no descansados.
- b) Abonándose con un recargo del 160%, a petición del interesado.

No obstante lo anterior, se conviene que, durante la vigencia del presente Convenio la opción precitada, se concierte de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a, y en caso de desacuerdo el trabajador/a tendrá el derecho de optar por el disfrute, y si deseara el cobro, solamente podrá cobrar la mitad de los festivos cuestionados, disfrutando la otra mitad, haciéndose constar que los días de disfrute se determinarán en función de las necesidades del trabajo.

### **Artículo Décimo Segundo**

Premio Trimestral de Asistencia: Los trabajadores/as que durante cada trimestre natural no faltasen al trabajo más de un día, sin importar cual fuere la causa de inasistencia, percibirán un premio especial de 115,81 euros, que se devengará una vez finalizada la jornada del último día natural de cada trimestre, y que se hará efectivo en el recibo de salarios del mes inmediatamente siguiente.

El personal que no permanezca en alta el año completo percibirá, en su caso, el premio anterior, en proporción al tiempo trabajado.

### **Artículo Décimo Tercero**

Plus de Herramientas: Se abonará a cada trabajador/a que utilice herramientas propias en su cometido habitual, por su desgaste, la cantidad de 12,37 euros mensuales.

### **Artículo Décimo Cuarto**

Salario en situación de Incapacidad Temporal: Los trabajadores/as en situación de Incapacidad Temporal tanto por enfermedad común como profesional, o por accidente, percibirán, durante el período que dicha situación dure, el salario íntegro que le corresponda, según la tabla salarial que figura como Anexo de este Convenio, más la antigüedad.

En ningún supuesto de baja se pagará el Premio Trimestral de Asistencia establecido en el Artículo Décimo Segundo.

### **Artículo Décimo Quinto**



Retén de Mantenimiento de Servicios: Para el improbable supuesto de huelga, el comité de empresa se compromete a designar un retén durante la misma, para que garantice el funcionamiento de los servicios, de la siguiente forma:

MANTENIMIENTO

2 personas (1 en turno de mañana y 1 en turno de tarde)

RECEPCION

3 personas (una en cada turno)

TELEFONOS

3 personas (una en cada turno)

VIGILANCIA DE NOCHE

1 persona

CONSERVACION DE ALIMENTOS

1 persona

**Artículo Décimo Sexto**

Antigüedad: Se abonará un complemento de antigüedad, sobre una base de 455,00 euros para todas las categorías, y en función de la escala de años y porcentajes que se especifica a continuación, y que será aplicable de forma automática, para todo el personal de la Empresa:

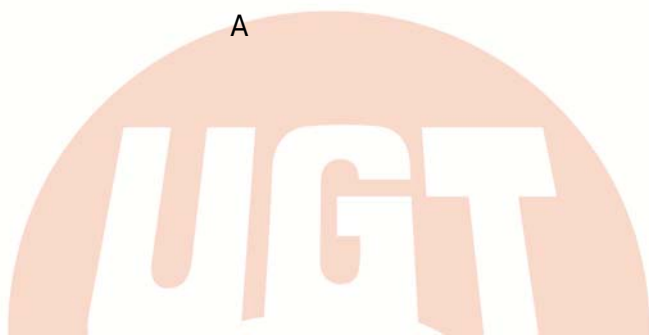
A los 6 años de antigüedad se percibirá un.....5% de la base.

A los 10 años.....un 10% "

A los 15 años.....un 15% "

A los 20 años.....un 20% "

A los 25 años.....un 25% "





años.....un 25% "  
" "

Tanto la base como la escala anteriores se aplicarán de forma automática en las fechas indicadas, siendo de aplicación con carácter general para todos los trabajadores/as, incluso para aquellos con tramos en curso de adquisición, a cuyas respectivas consecuciones se aplicarán las nuevas, base y escala de porcentajes antes indicadas.

En todo caso, y como garantía personal, se respetarán las cantidades superiores que viniese cobrando cada trabajador/a con anterioridad a la fecha de efectividad del presente Convenio.

### **Artículo Décimo Séptimo**

Licencias con sueldo: Se establecen las siguientes licencias retribuidas:

a) Por matrimonio: 15 días

b) Por nacimiento de hijo: 4 días

c) Por enfermedad grave o muerte del cónyuge, y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, 3 días, ó 4 cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, fuera de la localidad de El Puerto de Santa María.

En caso de enfermedad grave con hospitalización, de algún familiar de los que se mencionan en el párrafo anterior, el trabajador/a podrá solicitar a cuenta de sus vacaciones y con el fin de unirlo a la licencia que se indica a estos efectos, un periodo 7 ó 14 días, según sus necesidades, y sin que tales plazos puedan ser distintos a los indicados, bajo concepto alguno, disfrutando el resto de vacaciones en las fechas que tenga concertada con la empresa.

d) Por matrimonio de un hijo o hermano del trabajador/a y que preste sus servicios ininterrumpidos por más de seis meses, 1 día ó 2 días para el caso de que la ceremonia tuviera lugar en un punto situado a más de cien kilómetros de El Puerto de Santa María.

No será en ningún caso de aplicación en el supuesto de que la mencionada ceremonia tenga lugar el mismo día de descanso del trabajador/a o durante sus días de vacaciones.

e) Por traslado de domicilio habitual: 2 días.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.





### **Artículo Décimo Octavo**

Premio de Natalidad: Se establece un premio de natalidad consistente en la percepción de 96,31 euros por el nacimiento de cada hijo. Este premio será para aquellos trabajadores/ as fijos en plantilla.

### **Artículo Décimo Noveno**

Premio de Jubilación: Se establece un premio de jubilación que percibirán aquellos trabajadores/as que soliciten la baja en la Empresa por haber cumplido los 65 años de edad, por importe de dos mensualidades de salario de Convenio, de acuerdo con la Tabla Salarial Anexa. Para percibir dicha cantidad el trabajador/a afectado deberá tener una antigüedad mínima en la Empresa de 20 años y solicitar la jubilación y el cese, en el mismo mes en el que cumpla los 65 años.

El trabajador que reuniendo las mismas circunstancias de antigüedad del párrafo anterior, pretendiere jubilarse en el mes que cumpla 64 años percibirá tres pagas y si lo hiciere al cumplir los 63 años percibirá 4 pagas, en ambos casos de acuerdo con la tabla salarial anexa.

### **Artículo Vigésimo**

Jornada de Trabajo: La jornada será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, que se computará de forma que, tanto al principio como al final de la jornada, el trabajador/a se encuentre en su puesto de trabajo.

Se distribuirá en cinco días de trabajo, en jornada de ocho horas cada uno, y dos de descanso.

La jornada de trabajo se ajustará a los turnos que figuran en el cuadro horario existente y que se da por válido por las partes, y que en el supuesto de jornada continuada se interrumpirá 15 minutos para bocadillo, y cuya interrupción será considerada tiempo efectivo de trabajo y por lo tanto a cargo de la empresa.

### **Artículo Vigésimo Primero**

Seguro Colectivo: La Empresa se obliga a concertar una póliza de Seguro Colectivo para los trabajadores/as afectados por el presente Convenio, asumiendo el coste de la prima a satisfacer por el mismo, con las siguientes garantías:

6.470,00 euros para el supuesto de muerte por cualquier causa.

6.470,00 euros para el supuesto de Invalidez Permanente y Total para su profesión habitual e incapacidad Permanente y Absoluta para todo trabajo.

12.940,00 euros para el supuesto de muerte por accidente, y 19.410,00 euros para el supuesto de muerte por accidente de circulación.





La Empresa sólo vendrá obligada al pago del Seguro en el supuesto de no inclusión voluntaria y maliciosa del trabajador/a en la póliza.

Para el caso de que por la Compañía Aseguradora con la que se concierte el Seguro se excluyera algún trabajador/a, por no reunir las circunstancias habilitadas para poder ser incluido en la póliza, quedará excluido automáticamente del mismo y se concretará por la Comisión Paritaria la posible solución del problema, y sin que tengan derecho a compensación alguna por tal circunstancia.

### **Artículo Vigésimo Segundo**

Comisión paritaria: Se constituye una Comisión Paritaria para la interpretación, arbitraje y aplicación del presente Convenio, compuesta por seis miembros, tres en representación de la Empresa y otros tres en representación de los trabajadores/as, que tendrán la condición de miembros del Comité de empresa, y que se constituirá dentro del plazo de quince días a partir de la firma del Convenio.

A la Comisión se someterán todas las cuestiones que afecten a los intereses generales de las partes en relación con el contenido del presente Convenio, siendo la que interpretará y vigilará el cumplimiento, en primer lugar, de todas las normas del mismo, propiciando los mecanismos necesarios para una mejor aplicación y para un más adecuado desarrollo de la actividad laboral de la empresa.

Ejercerá de órgano de conciliación en los supuestos de conflictos derivados de la interpretación y aplicación del Convenio, y en general, entenderá de todas aquellas cuestiones que en el ámbito de su función, las partes deseen someterle.

La Comisión que se reunirá en los locales de la Empresa, lo hará tantas veces como sea necesario, y deberá resolver las cuestiones que se le planteen en el plazo de 10 días, salvo en circunstancias de excepción, en que la propia Comisión, con la debida motivación, acuerde prorrogar el plazo de resolución al doble. En todo caso, y para la toma de acuerdos regirá el sistema de mayoría.

Las decisiones de la Comisión serán vinculantes, y en aquellas cuestiones en que no se alcance acuerdo, las partes quedarán en libertad de replantearlas dentro de los cauces y ante los órganos determinados en la legislación vigente.

### **Artículo Vigésimo Tercero**

Cláusula de revisión: En el supuesto de que el IPC. Nacional desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre de 2.010, excediera del 1,10%, todos los conceptos retributivos excepto la base de antigüedad y las garantías del seguro colectivo del presente convenio se actualizarán, elevándose en la cuantía resultante del exceso sobre el





cifrado 1,10%, con efectos a partir del mes siguiente a aquél en que se haya superado dicho porcentaje, y hasta la finalización del año de vigencia del convenio.

#### **Artículo Vigésimo Cuarto**

Servicios extraordinarios: Tendrán la consideración de Servicios Extraordinarios los prestados de forma ocasional con motivo de bodas, banquetes y cotillones de Navidad.

Dichos servicios se retribuirán a razón de 16,19 euros por cada hora que exceda de la jornada normal, y a razón de 42,11 euros por hora en el caso del cotillón de nochevieja, a cuyo precio se pagarán las primeras 4 horas de exceso abonándose las siguientes a razón de 16,19 euros por hora.

El trabajo prestado por personal contratado específicamente para cualquier ocasión o evento de los indicados, no tendrá la consideración de extraordinario y se retribuirá, según la jornada contratada, de acuerdo con lo previsto con carácter general en el presente Convenio.

#### **Disposiciones Finales**

Primera. Las percepciones económicas pactadas en el presente Convenio se empezarán a aplicar en la nómina correspondiente al mes de Julio, y para el pago de los atrasos a que dé lugar la aplicación de los efectos retroactivos previstos, se confeccionará una nómina especial, que se hará efectiva antes del día 15 de Agosto siguiente.

Segunda. Trabajadores fijos discontinuos. Los trabajadores/as que realicen trabajos fijos en la actividad de la Empresa pero de carácter discontinuo, tendrán la consideración de fijos de carácter discontinuo.

Adquirirán la condición de trabajadores/as fijos discontinuos aquellos trabajadores/ as eventuales que sean contratados en trabajos de temporada, por un periodo superior a seis meses al año en trabajo de actividad permanente o de al menos tres meses en actividad de temporada, trabajados en dos temporadas consecutivas, o en tres alternas en un período de los cinco años anteriores.

El llamamiento y el régimen laboral aplicable a los trabajadores/as fijos discontinuos se regirán por lo dispuesto en la normativa establecida con carácter general para este tipo de trabajadores/as.

Tercera. Excedencia. El trabajador/a con al menos una antigüedad en la empresa de un año, tendrá derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, con las previsiones y requisitos establecidos por la normativa general, y





cuya situación no dará derecho a reserva de puesto de trabajo, dando derecho únicamente al reingreso preferente en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que se produjera en la empresa.

Cuarta. Riesgos laborales. Los representantes de los Trabajadores junto con la representación de la Empresa, velarán para que se cumplan las disposiciones legales en materia de Seguridad Laboral, así como para potenciar las acciones técnico preventivas que tiendan a disminuir los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en favor de la salud de los Trabajadores/as, así como el especial cumplimiento de la normativa vigente en la materia.

Quinta. Igualdad. Los firmantes, ratificando el pleno reconocimiento de la igualdad formal entre mujeres y hombres, se proponen adoptar las acciones procedentes para que se cumplan las medidas necesarias en materia de igualdad, para conseguir que todas las personas implicadas en la actividad de la empresa, afectados por el presente Convenio, gocen de los derechos del principio de igualdad de trato y de la prohibición de discriminación por razón de sexo, todo ello en consonancia con el contenido de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuyo objeto básico se fundamenta en que las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes.

Sexta. La Empresa podrá acogerse, a tenor de lo previsto en el Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía, de 15 de Mayo de 2.007, y en los supuestos de conversión de contratos temporales en indefinidos, a los incentivos por contratación indefinida que establezca en cada momento la Junta de Andalucía, el Estado o cualquier otra Administración Pública.

Séptima. Para lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el III Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería vigente, y de forma especial a la normativa legal reguladora de las relaciones laborales, de general aplicación

Así lo convienen y en prueba de conformidad, lo firman.



**ANEXO I: TABLA SALARIAL ARTICULO 4º DEL CONVENIO**

|                                   | MENSUAL    | ANUAL       |
|-----------------------------------|------------|-------------|
| <b>ADMINISTRACIÓN</b>             |            |             |
| Jefe/a de Administración.....     | 1.305,55 - | 20.671,16 - |
| Oficial Administrativo.....       | 1.147,09 - | 18.162,22 - |
| Controlador/a .....               | 1.147,09 - | 18.162,22 - |
| Auxiliar Administrativo .....     | 1.030,64 - | 16.318,43 - |
| <b>RECEPCIÓN</b>                  |            |             |
| Jefe/a de Recepción.....          | 1.273,93 - | 20.170,52 - |
| 2º Jefe/a de Recepción .....      | 1.210,48 - | 19.165,89 - |
| Recepcionista Conserje .....      | 1.147,09 - | 18.162,22 - |
| Recepcionista .....               | 1.147,09 - | 18.162,22 - |
| Ayudante/a de Recepción.....      | 1.030,64 - | 16.318,43 - |
| Ayudante/a de Conserjería .....   | 1.023,46 - | 16.204,75 - |
| Auxiliar de Conserjería .....     | 1.002,00 - | 15.864,97 - |
| Telefonista .....                 | 1.056,82 - | 16.732,95 - |
| Portero/a de Servicios .....      | 987,39 -   | 15.633,64 - |
| Conserje de noche .....           | 1.147,09 - | 18.162,22 - |
| Vigilante de noche.....           | 987,39 -   | 15.633,64 - |
| Botones (Mayor de 18 años).....   | 987,39 -   | 15.633,64 - |
| Botones (menor de 18 años) .....  | 606,55 -   | 9.603,69 -  |
| <b>SERVICIO TECNICO</b>           |            |             |
| Jefe/a de Mantenimiento .....     | 1.399,25 - | 22.154,75 - |
| Sub Jefe/a de Mantenimiento.....  | 1.246,09 - | 19.729,72 - |
| Oficial 1ª de Mantenimiento ..... | 1.147,09 - | 18.162,22 - |
| Oficial 2ª de Mantenimiento ..... | 1.071,59 - | 16.966,81 - |
| Ayudante/a de Mantenimiento ..... | 1.030,64 - | 16.318,43 - |
| Peón/a.....                       | 987,39 -   | 15.633,64 - |



|                                   | MENSUAL    | ANUAL       |
|-----------------------------------|------------|-------------|
| <b>PISOS, LENCERIA Y LIMPIEZA</b> |            |             |
| Gobernanta/e General .....        | 1.305,55 - | 20.671,16 - |
| Gobernanta/e .....                | 1.147,09 - | 18.162,22 - |
| Sub Gobernanta/e .....            | 1.030,64 - | 16.318,43 - |
| Jefe/a de Lencería .....          | 1.030,64 - | 16.318,43 - |
| Lencera/o-Lavandera/o .....       | 987,39 -   | 15.633,64 - |
| Camarera/o de pisos .....         | 987,39 -   | 15.633,64 - |
| Mozo/a de habitación .....        | 987,39 -   | 15.633,64 - |
| Personal de Limpieza .....        | 987,39 -   | 15.633,64 - |
| <b>COMEDOR Y CAFETERIA</b>        |            |             |
| Jefe/a de Comedor .....           | 1.383,23 - | 21.901,10 - |
| 2º Jefe/a de Comedor .....        | 1.363,65 - | 21.591,08 - |
| Camarero/a .....                  | 1.147,09 - | 18.162,22 - |
| Ayudante/a .....                  | 987,39 -   | 15.633,64 - |
| Primer Barman .....               | 1.252,65 - | 19.833,58 - |
| Barman .....                      | 1.147,09 - | 18.162,22 - |
| Ayudante/a de Cafeteria .....     | 987,39 -   | 15.633,64 - |
| <b>ECONOMATO</b>                  |            |             |
| Encargado/a de Economato .....    | 1.305,55 - | 20.671,16 - |
| Ayudante/a de Economato .....     | 987,39 -   | 15.633,64 - |
| Conductor/a .....                 | 1.147,09 - | 18.162,22 - |
| <b>COCINA</b>                     |            |             |
| Jefe/a de Cocina .....            | 1.666,00 - | 26.378,28 - |
| 2º jefe/a de Cocina .....         | 1.471,27 - | 23.295,06 - |
| Jefe/a de Partida .....           | 1.148,53 - | 18.185,02 - |
| Cocinero/a .....                  | 1.147,09 - | 18.162,22 - |
| Ayudante/a de Cocina .....        | 987,39 -   | 15.633,64 - |
| Pinche .....                      | 987,39 -   | 15.633,64 - |
| Cafetero/a .....                  | 1.046,14 - | 16.563,85 - |
| Ayudante/a de Pastelería .....    | 987,39 -   | 15.633,64 - |
| Fregador/a .....                  | 987,39 -   | 15.633,64 - |

