



Marbella Club Hotel

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Marbella Club Hotel, Sociedad Anónima, recibido en REGCON con fecha 27 de diciembre de 2011, código de convenio 29001062011981, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo), esta Delegación Provincial de Empleo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, con notificación

a la Comisión Negociadora, quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas.

2.º Proceder a su depósito en el Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación de esta Delegación Provincial.

3.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*. Málaga, 4 de mayo de 2012.

La Delegada Provincial de Empleo, D. 136/10, de 13 de abril, PS, el Secretario General, firmado: José Antonio Fernández de la Rubia.

Convenio Colectivo para los/as trabajadores/as y la empresa Marbella Club Hotel, Sociedad Anónima de Marbella

Artículo 1. *Ámbito funcional*

Los acuerdos del presente convenio colectivo afectarán a todos los/as trabajadores/as 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, sin número.

Artículo 3. *Ámbito personal*

Este convenio afectará a la totalidad de los/as trabajadores/as que prestan sus servicios en la empresa, sea cual fuere su actividad dentro de la misma, primando la naturaleza de unidad de empresa, ya sean fijos/as, eventuales, interinos/as, etc. que pertenezcan a su plantilla en la actualidad o ingresen en la misma durante el periodo de vigencia de este convenio, salvo las excepciones reflejadas en el mismo.

Artículo 4. *Ámbito temporal*

El presente convenio tendrá una duración de tres años, comenzando su vigencia el 1 de Junio de 2011 y concluyendo el 31 de mayo de 2014.

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 como mínimo y con cuatro meses como máximo 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.

Caso de que cualquiera de las partes denuncie el convenio en tiempo y forma, la comisión negociadora se constituirá en el plazo que establece el Estatuto de los Trabajadores la cual elaborará un plan de negociación, de acuerdo entre las partes, y que comenzará, como máximo, al mes de haberse constituido la comisión negociadora. Durante la negociación, las partes negociarán de buena fe y en caso de no conseguir llegar a un acuerdo las partes se someterán a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de aplicación previstos en el artículo 83 del ET, si bien, en cuanto a lo previsto en el artículo 86.3 del ET las partes acuerdan que el sometimiento al procedimiento arbitral será voluntariamente decidido por la propia comisión negociadora, salvo que hayan transcurrido 20 meses desde la denuncia, en cuyo caso, acuerdan someterse a procedimiento arbitral.

Transcurridos dos años desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación. En este caso, los/as trabajadores/as en activo en ese momento mantendrán todos los derechos con repercusión económica reconocidos en el convenio de empresa que se extinga a esa fecha.

Artículo 5. Comisión paritaria

Se establece una comisión paritaria, formada por tres miembros del comité de empresa, don Cristóbal Gil Ruiz, don Francisco Melgar Rodríguez y doña Juana López Gallardo en representación de los/as trabajadores/as, y tres representantes de la empresa, don Frank Sibille, don Juan Carlos Luna Rodríguez y doña Isabel Pérez Medina, que tendrá como misión el velar por el cumplimiento del presente convenio y la interpretación de sus artículos en caso de discrepancia.

En su seno, las decisiones se tomarán por mayoría de cada una de las partes. Las





cuestiones objeto de interpretación habrán de presentarse por escrito y la comisión resolverá en el plazo máximo de un mes desde la fecha de la presentación. En caso de que en dicho plazo no se produzca resolución alguna, se entenderá denegada la pretensión de la/s persona/s solicitante/s y, en ese caso, abierto el procedimiento legal pertinente.

En caso de que la comisión no llegue a ningún acuerdo en la resolución hará constar si se somete o no a procedimiento de mediación o arbitraje. Caso de que no se someta a procedimiento de arbitraje y no se llegue a acuerdo, la/s persona/ afectada/s podrán recurrir a la jurisdicción

laboral.

En el caso de que, como consecuencia de desacuerdo en periodo de consultas para la modificación sustancial de condiciones de trabajo, alguna de las partes someta la discrepancia a la comisión paritaria, la misma se pronunciará en el plazo de siete días desde que la discrepancia le fuese planteada. Caso de no llegar a acuerdo, ambas partes renuncian a someterse a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales previstos en el artículo 83 del ET, así como también renuncian expresamente a acudir al órganos consultivo de convenios colectivos del ámbito que sea de aplicación al que se refiere el último párrafo del artículo 82.3 del ET en la redacción dada en el RDL 3/2012. Ello supone, por tanto, la renuncia de ambas partes de someterse a procedimientos de arbitraje en cualquiera de los casos, dejando pues que sea la jurisdicción laboral la que resuelva las discrepancias planteadas.

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 los periodos 1 de junio de 2011 a 31 de mayo de 2012, 1 de junio de 2012 a 31 de mayo de 2013 y 1 de junio de 2013 a 31 de mayo de 2014.

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 7. Bis.-Incentivo

Se crea un nuevo concepto salarial llamado Incentivo, en función de los ingresos anuales de la empresa, solo de aplicación a los/as trabajadores/as fijos/as y fijos/as discontinuos/as, de importe variable, cobro anual, no consolidable, reparto lineal y cuyo valor se calcula de la siguiente forma:

Tabla de ingresos

2011	2012	2013	
INGRESOS SUPERIORES A	INGRESOS SUPERIORES A	INGRESOS SUPERIORES A	REMUNERACIÓN VARIABLE
25 M €	25,500 M €	25,755 M €	0.5%
26 M €	26,520 M €	26,785 M €	1%
27 M €	27,540 M €	27,815 M €	2%
28 M €	28,560 M €	28,846 M €	3%

- En el mes de marzo de 2012 se abonará una sola vez en el concepto Incentivo-11 el porcentaje que corresponda según la tabla anexa de Ingresos de la empresa, sobre la base salarial del año 2011 correspondiente a los/as trabajadores/as fijos/as y fijos/as discontinuos.

Tabla de ingresos



- En el mes de marzo de 2013 se abonará una sola vez en el concepto Incentivo-12 un 1% garantizado, más el porcentaje de incentivo que corresponda según la Tabla de Ingresos anterior, todo ello calculado sobre la base salarial del año 2012 correspondiente a los/as trabajadores/as fijos/as y fijos/as discontinuos/as.
- En el mes de marzo de 2014 se abonará de una sola vez en el concepto Incentivo-13 un 1% garantizado, más el porcentaje de incentivo que corresponda según la Tabla de Ingresos anterior, todo ello calculado sobre la base salarial del año 2013 correspondiente a los/as trabajadores/as fijos/as y fijos/as discontinuos/as.

La base salarial sobre la que se calcula el incentivo correspondiente a los/las trabajadores/as fijos/as y fijos/as discontinuos/as que se menciona, de cada año, incluirá, exclusivamente, el importe bruto de todos los conceptos económicos percibidos por los/as mismos/as, tanto cotizables como no cotizables, excluyendo las indemnizaciones por despido, las indemnizaciones del artículo 27 (premio de jubilación, indemnización por invalidez permanente o absoluta) e incluyendo las devoluciones del Seguro Dental y las gratificaciones voluntarias.

Para el cálculo del importe lineal a abonar a cada trabajador/a se establece, como divisor, la media de trabajadores/as fijos/as del año, más la elevación a jornadas completas anuales de los periodos trabajados por los/as fijos/as discontinuos.

Las cantidades generadas en este artículo tributarán y cotizarán a la Seguridad Social en el mismo mes del pago y no serán consolidables.

Los/as trabajadores/as fijos/as discontinuos/as que no se encuentren trabajando en el mes de marzo de cada año, recibirán el importe que les corresponda en la primera nómina completa del año.

A efectos de seguimiento de la evolución de los ingresos, la empresa facilitará al comité de empresa, en los meses de enero, abril, julio y octubre de 2012 y 2013 y enero de 2014, el acumulado de ingresos del trimestre anterior con especificación de su procedencia.

En los mes de enero de 2012, 2013 y 2014 también facilitará al Comité el total de ingresos acumulados del año inmediatamente anterior. Para el presente año 2011,





antes de finales de octubre la empresa proporcionará al comité de empresa el volumen de ingresos de los

nueve meses del año transcurridos.

Asimismo, en cada una de las entregas de enero se incluirá el importe de la base salarial correspondiente a los/as trabajadores/as fijos/as y fijos/as discontinuos/as por conceptos económicos y el número medio de trabajadores/as fijos/as y el número total de días de contrato de trabajadores/as fijos/as discontinuos/as.

Artículo 8. Antigüedad

En relación con el complemento “Ad Personam” que sustituyó al suprimido complemento personal de antigüedad y que vienen percibiendo los/as trabajadores/as 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/as 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 de mayo de 1998 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/as trabajadores/as en curso de adquisición del primer tramo o trienio del suprimido concepto de antigüedad y los/as demás trabajadores/as 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/as trabajadores/as 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/as trabajadores/as, 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/la trabajador/a percibirá un plus salarial por un importe de ciento cinco euros con veinticuatro céntimos (105,24 €) para el periodo 1 de junio de 2011 a 31 de mayo de 2012, ciento seis euros con veintinueve céntimos (106,29 €) para el periodo 1 de junio de 2012 a 31 de mayo de 2013 y ciento siete euros con treinta y cinco céntimos (107,35 €) para el periodo 1 de junio de 2013 a 31 de mayo de 2014, 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.

Artículo 10. Plus de asistencia

Este plus será abonado por la empresa a todos los/as trabajadores/as mensualmente y por un importe de setenta con catorce euros (70,14 €) para el periodo 1 de junio de 2011 a 31 de mayo de 2012, setenta euros con ochenta y cuatro céntimos (70,84 €) para el periodo 1 de junio de 2012 a 31 de mayo de 2013 y setenta y un euros con cincuenta y cinco céntimos (71,55 €) para el periodo 1 de junio de 2013 a 31 de mayo de 2014 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.



Artículo 11. *Manutención*

Todos los/as trabajadores/as tendrán derecho a una comida sana, suficiente y variada. Será igual para todos/as y en un solo comedor de empresa.

Los/as trabajadores/as que previa declaración de no utilizar este servicio de comida lo manifiesten a la empresa, percibirán una compensación mensual de cincuenta y dos euros con sesenta y cuatro céntimos (52,64 €) para el periodo 1 de junio de 2011 a 31 de mayo de 2012, cincuenta y tres euros con diecisiete céntimos (53,17 €) para el periodo 1 de junio de 2012 a 31 de mayo de 2013 y cincuenta y tres euros con setenta céntimos (53,70 €) para el periodo 1 de junio de 2013 a 31 de mayo de 2014.

Artículo 12. *Quebranto de moneda*

Los/as trabajadores/as que tengan a su cargo depósito de caja, de cobros o pagos, con responsabilidad de los mismos, percibirán la cantidad de noventa y cuatro euros con trece céntimos (94,13 €) para el periodo 1 de junio de 2011 a 31 de mayo de 2012, noventa y cinco euros con siete céntimos (95,07 €) para el periodo 1 de junio de 2012 a 31 de mayo de 2013 y noventa y seis euros con dos céntimos (96,02 €) para el periodo 1 de junio de 2013 a 31 de mayo de 2014 mensualmente, en concepto de quebranto de moneda.

Artículo 13. *Plus de idiomas*

Se establece un plus de idiomas por un importe mensual de:

	<u>IDIOMA HABLADO</u>	<u>HABLADO Y ESCRITO</u>
1/6/11 – 31/5/12	49,41 €	65,87 €
1/6/12 – 31/5/13	49,90 €	66,53 €
1/6/13 – 31/5/14	50,40 €	67,19 €



para aquellos/as trabajadores/as que dominen, 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/as trabajadores/as 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/as trabajadores/as 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/as trabajadores/as. La jornada será continuada y rotativa para todo el personal y la distribución de los turnos se efectuará semanalmente y sólo 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 M C Beach así como la limpieza del SPA, tendrán asignados siempre los/as mismos/as trabajadores/as que llevarán a cabo jornada continuada, rotando entre ellos/as 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. El máximo de la jornada anual que se podrá distribuir de





manera irregular será el 3,18% equivalente a 7 días de 8 horas de trabajo para la jornada anual completa. Esta distribución irregular, tanto para aumentar como para disminuir un día de trabajo en la semana, se hará por día de trabajo de 8 horas y con un máximo de uno por semana y de dos por mes. El día de distribución irregular, tanto de aumento como de disminución de jornada de trabajo, será programado y conocido por el/la trabajador/a con una semana de antelación y sólo en casos extraordinarios por razones de operatividad se podrá avisar con menos antelación, dejando, en este caso, a voluntad del trabajador acceder a ese aumento/disminución de jornada de trabajo. Si por razones de operatividad surgieran otras necesidades de distribución irregular serán consultadas con el comité de empresa. El día de disminución semanal de jornada de trabajo, siempre que a criterio de la empresa sea posible, será programado unido a los días de descanso de la semana correspondiente.

El periodo de cómputo de los días de distribución irregular al año será el mismo que el del convenio, es decir, de 1 de junio a 31 de mayo y, a dicha fecha, el número de horas ordinarias de trabajo llevadas a cabo en los 12 meses anteriores, habrá de ser el pactado como jornada anual, salvo que, por causa imputable al trabajador, no se haya podido llevar a cabo, en cuyo caso, el ajuste se producirá en los seis meses siguientes al cese de la causa que lo impidió. A los/as trabajadores/as fijos/as discontinuos/as y eventuales se les aplicará, como jornada irregular el porcentaje pactado del tiempo total de su contrato redondeado en días completos por defecto la fracción inferior a 0,5 y por exceso la superior a dicha cantidad. En el momento del cese de los/as trabajadores/as eventuales se ajustará en la liquidación las jornadas que pueda haber pendientes. Los/as fijos/as discontinuos/as tendrán ajustada su jornada en el cese de cada periodo. La distribución irregular de la jornada deberá respetar, en todo caso, la jornada máxima anual y el periodo mínimo de descanso diario.

Artículo 15. *Calendario laboral*

La empresa, previa consulta 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 periodo 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/as trabajadores/as 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/as trabajadores/as 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/as trabajadores/as 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 periodos comprendidos entre el 15 de junio y el 31 de agosto como periodos de disfrute de vacaciones, salvo acuerdo entre empresa y comité de empresa respecto de algunos/as trabajadores/as.

Los/as trabajadores/as percibirán al inicio de sus vacaciones anuales de 2012 una bolsa de vacaciones en una cuantía de mil doscientos noventa y tres euros (1.293,00 €), mil trescientos cinco con noventa y tres euros (1.305,93 €) en 2013 y mil trescientos dieciocho con noventa y nueve euros (1.318,99 €) en 2014.

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

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/a en días hábiles, que si se toman todos juntos serán diecinueve días naturales quedando excluidos del disfrute los periodos desde el 15 de Junio al 31 de agosto, salvo acuerdo distinto entre empresa y trabajador/a del que se informará al comité. 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/as 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/as trabajadores/as 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/a mensual de





cuarenta y nueve euros con setenta y siete céntimos (49,77 €) para el periodo 1 de junio de 2011 a 31 de mayo de 2012, cincuenta euros con veintisiete céntimos (50,27 €) para el periodo 1 de junio de 2012 a 31 de mayo de 2013 y cincuenta euros con setenta y siete céntimos (50,77 €) para el periodo 1 de junio de 2013 a 31 de mayo de 2014, incluso en época de vacaciones. Los desplazamientos en horas que no haya medios públicos de locomoción serán por cuenta de la empresa. Los/as trabajadores/as que así lo deseen podrán optar por la percepción de este plus fijo/a 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.

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 abonar mensualmente la cantidad de veinticuatro euros con cincuenta y siete céntimos (24,57 €) para el periodo 1 de junio de 2011 a 31 de mayo de 2012, veinticuatro euros con ochenta y dos céntimos (24,82 €) para el periodo 1 de junio de 2012 a 31 de mayo de 2013 y veinticinco euros con seis céntimos (25,06 €) para el periodo 1 de junio de 2013 a 31 de mayo de 2014, 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.

Artículo 22. Herramientas

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

Artículo 23. Pluses específicos





Se establecen las siguientes compensaciones en función de las circunstancias que se especifican: 1. Aquellos/as trabajadores/as con la categoría de mozo/a 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 cinco con treinta y seis euros (45,36 €) al mes.

2. Aquellos/as trabajadores/as con categoría de fregador/a que hagan funciones de cafetería, se les abonará un plus mensual de sesenta con veintiséis euros (60,26 €). Este plus no se devengará cuando el/la trabajador/a esté en disfrute de vacaciones y festivos ni en casos de baja por IT.

3. Aquellos/as trabajadores/as con categoría de botones que sustituyan al conserje de noche en sus días de descanso semanal, se les abonará la cantidad de cuarenta y tres con cuatro euros (43,04 €) por cada noche de sustitución.

4. Aquellos/as trabajadores/as con categoría de ayudantes de comedor que sustituyan al camarero de noche en sus días de descanso semanal percibirán la cantidad de cuarenta y tres con cuatro euros (43,04 €) por cada noche de sustitución.

5. Aquellos/as trabajadores/as con categoría de fisioterapeuta percibirán mensualmente, en compensación de gastos de colegiación, la cantidad de cuarenta y uno con once euros (41,11 €).

Todos estos importes se incrementarán en un 1% para el periodo 1 de junio de 2012 a 31 de mayo de 2013 y en un 1% sobre el importe a 31 de mayo de 2013 para el periodo 1 de junio de 2013 a 31 de mayo de 2014.

Artículo 24. *Licencias*

El/la trabajador/a, 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/la trabajador/a 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/a 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 o a la trabajadora 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 naturales 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/la trabajador/a podrá recurrir ante la Jurisdicción Laboral sin perjuicio de que desde el momento que inicie los trámites procedimentales, el trabajador/a 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, con excepción de lo previsto en el artículo 46.3 del ET para los casos de cuidado de hijo o familiar respecto al cómputo de la antigüedad. Cuando el/la trabajador/a 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 o a la trabajadora 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/as trabajadores/as se comprometen a facilitar cualquier control sanitario que los servicios médicos de empresa estimen pertinentes para las comprobaciones de la baja durante el periodo 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 o de la trabajadora en distinto puesto de trabajo siempre que tenga la capacidad necesaria para su ejercicio. En caso de que el/la 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/a trabajador/a 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/a trabajador/a que haya cesado en la empresa por incapacidad permanente le es revisado su grado de modo que quede totalmente apto/a para trabajar en su profesión, la empresa vendrá obligada a reincorporarlo en su mismo puesto y condiciones de trabajo y el/la trabajador/a deberá reintegrar a la empresa el importe percibido en el momento de su cese.

En el supuesto de tratarse de un/a trabajador/a fijo/a discontinuo/a o de uno/a fijo/a que hubiese trabajado antes como fijo/a discontinuo/a 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 e/o hijas matrimoniales o extramatrimoniales si son menores de edad, a sus padres si éstos viven con el/la trabajador/a fallecido/a, a su hermano/a que dependiera igualmente del/de la trabajador/a o, en defecto de éstos/as, a quien legalmente correspondiere.



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/as trabajadores/as 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 1.760 horas 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 ciento un euros con dieciséis céntimos (101,16 €) y el precio de la hora extra en veinticinco euros con veintinueve céntimos (25,29 €), ambos importes para el periodo 1 junio de 2011 a 31 mayo de 2012. Este precio pactado se abonará en función del número de horas que efectivamente se lleven a cabo.

Estos importes se incrementarán en un 1% para el periodo 1 de junio de 2012 a 31 de mayo de 2013 y en un 1% sobre el importe a 31 de mayo de 2013 para el periodo 1 de junio de 2013 a 31 de mayo de 2014.

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/la trabajador/a 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/la trabajador/a 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/la trabajador/a 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/la trabajador/a 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/de la trabajador/a 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/as discontinuos/as

Adquirirán la consideración de trabajadores/as fijos/as de carácter discontinuo, independientemente de los posibles pronunciamientos jurisdiccionales, todos aquellos/as trabajadores/as que hayan sido contratados durante tres años consecutivos, por periodo 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/as por razones de la producción, sustitución, interinidad, etc. tendrán preferencia los/as trabajadores/as fijos/as discontinuos/as, 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/as discontinuos/as 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, Sindicato Provincial de Hostelería y Turismo de CC.OO y Fetese-UGT en fecha 6 de marzo de 1996.

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 registrarán por los acuerdos de marzo de 1996.

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 1.996.

Artículo 40. Nuevas categorías

Se incluyen como nuevas categorías: Esteticista, ayudante de pastelería, ayudante de Summelier, asistente encargado de SPA, oficial de jardines, oficial de playa y oficial de informática, médico y ATS.

Artículo 41. Trabajadores/as eventuales y contratación a través de ETT

La empresa se compromete en un marco de relaciones laborales normales y durante la vigencia del convenio (1 de junio de 2011 al 31 de mayo de 2014) a la contratación del personal eventual como habitualmente lo viene haciendo. La empresa solo llevará a cabo la contratación de trabajadores/as a través de empresas de trabajo temporal en los casos de: horas extras, servicios especiales o extras.

Artículo 42. Trabajadores/as discapacitados/as

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



Artículo 43. 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/as de la empresa y las otras dos el/la médico y el/la ATS de empresa.

2. Los 14 trabajadores/as 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/as trabajadores/as 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/a trabajador/a 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/as componentes del mismo, se establece una cantidad mensual de ochenta y seis con setenta y cuatro euros (86,74 €) para cada uno/a de ellos/as y para el/la Médico y el/la ATS de empresa de cuarenta y tres con treinta y seis euros (43,36 €) mensuales para cada uno. Esta compensación dejará de percibirse en el momento que el/la trabajador/a cese en su pertenencia al equipo de segunda intervención por el motivo que sea.

Estos importes se incrementarán en un 1% para el periodo 1 de junio de 2012 a 31 de mayo de 2013 y en un 1% sobre el importe a 31 de mayo de 2013 para el





periodo 1 de junio de 2013 a 31 de mayo de 2014.

Artículo 44. *Días de descanso adicionales*

Se establece el disfrute de cinco días de descanso adicionales. 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/de la trabajador/a siempre a criterio de la empresa y programado con una semana de antelación como mínimo.

Excepcionalmente la empresa, de acuerdo con el/la trabajador/a 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/as trabajadores/as.

Artículo 45. *Lactancia*

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

Artículo 46. *Jubilación parcial y contrato de relevo*

Los/las trabajadores/as que hayan cumplido 61 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 solicitándolo con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha de su inicio. En la solicitud, que habrá de ser por escrito, el/la trabajador/a dirá el porcentaje de jornada que pretende reducir y que habrá de ser (según legislación vigente) de un máximo del 75% y de un mínimo del 25%. La empresa estudiará la solicitud y dará una respuesta por escrito al trabajador o a la trabajadora.

En caso de ser afirmativa el contrato de relevo se podrá llevar a cabo con un/a trabajador/a que, cumpliendo las condiciones legales, sea de una categoría





equivalente o que desempeñe tareas correspondientes al mismo grupo profesional que el/la trabajador/a que se acoge a la jubilación parcial.

Artículo 47. *Modificación sustancial de las condiciones de trabajo*

A este respecto se estará a lo establecido en el artículo 41 del ET. Para el caso de que fuese de aplicación el punto 6 de dicho artículo y debiese seguirse el procedimiento establecido en el artículo 82.3 del ET. en su redacción dada en el RDL 3/2012, ambas partes, para el caso de no llegar a un acuerdo en el periodo de consultas, renuncian expresamente tanto a recurrir a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales del ámbito de aplicación como a someter la resolución de las discrepancias en la comisión paritaria a acudir al órgano consultivo de convenios colectivos del ámbito que sea de aplicación al que se refiere el último párrafo del artículo 82.3 del ET en la redacción antes mencionada.

Ambas partes renuncian pues a someterse a procedimientos de arbitraje en cualquiera de los casos, dejando que sea la jurisdicción laboral la que resuelva las discrepancias planteadas, bien por la vía del conflicto colectivo, bien por la de la demanda individual.

Artículo 48. *Medidas orientadas a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres*

Las partes se comprometen a negociar un plan de igualdad que habrá de estar concluido antes del 31 de diciembre de 2012.

**CONVENIO COLECTIVO MARBELLA CLUB HOTEL, SOCIEDAD ANÓNIMA.
GRUPOS PROFESIONALES Y TABLAS SALARIALES JUNIO 2011 AMAYO
2014**





GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL PRIMERA

*Recepción, Conserjería, Ventas, Dirección,
Contabilidad, Personal, Tiendas, Informática*

GRUPO PROFESIONAL 1	2011-2012	2012-2013	2013-2014
DIRECTOR/A FINANCIERO	3.740,11	3.777,51	3.815,29
JEFE/A RECEPCION	2.399,68	2.423,68	2.447,91
JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN	2.477,19	2.501,96	2.526,98
2.º/2.ª JEFE/A DE RECEPCIÓN	1.684,97	1.701,82	1.718,84
DIRECTOR/A DE GUARDIA	1.837,90	1.856,28	1.874,84
DIRECTOR/A ATENCION CLIENTE	1.837,90	1.856,28	1.874,84
DIRECTOR/A SEGURIDAD	1.837,90	1.856,28	1.874,84
JEFE/A DE COMPRAS	1.922,59	1.941,82	1.961,23
JEFE/A PROCESO DE DATOS	2.230,05	2.252,35	2.274,87
DIRECTOR/A DE INFORMATICA	3.174,00	3.205,74	3.237,80
JEFE/A DE PERSONAL	2.477,19	2.501,96	2.526,98
JEFE/A DE RESERVAS	1.956,87	1.976,44	1.996,20
PRIMER/A CONSERJE	1.672,89	1.689,62	1.706,52
SEGUNDO/A CONSERJE	1.479,33	1.494,12	1.509,06
DIRECTOR/A COMERCIAL	2.506,00	2.531,06	2.556,37
GRUPO PROFESIONAL 2	2011-2012	2012-2013	2013-2014
CONTABLE, INTERVENTOR/A	1.922,59	1.941,82	1.961,23
CAJERO/A GENERAL	1.748,91	1.766,40	1.784,06
ENCARGADA/O TIENDA	2.062,52	2.083,15	2.103,98
EJECUTIVO/A VENTAS	1.846,26	1.864,72	1.883,37
SECRETARIA/O DIRECCION	1.857,36	1.875,93	1.894,69
SECRETARIA/O RECEPCION	2.099,17	2.120,16	2.141,36
GRUPO PROFESIONAL 3	2011-2012	2012-2013	2013-2014
RECEPCIONISTA, TENEDOR/A CUENTAS	1.440,81	1.455,22	1.469,77
CONSERJE	1.414,75	1.428,90	1.443,19
OFICIAL 1.º ADMON.	1.498,55	1.513,54	1.528,67
CONTROLADOR/A DE CREDITOS	1.463,52	1.478,06	1.492,74
SECRETARIA/O, INTERPRETE	1.400,69	1.414,70	1.428,84
FACTURISTA	1.480,97	1.495,78	1.510,74
TELEFONISTA 1.º	1.527,60	1.542,88	1.558,30
OFICIAL INFORMATICO	1.402,69	1.416,72	1.430,88
OFICIAL DE RESERVAS	1.440,81	1.455,22	1.469,77
CONSERJE NOCHE	1.414,75	1.428,90	1.443,19





GRUPO PROFESIONAL 4	2011-2012	2012-2013	2013-2014
AYUDANTE DE RECEPCION	1.293,98	1.306,92	1.319,99
TELEFONISTA	1.293,00	1.305,93	1.318,99
AUXILIAR DE ADMINISTRACIÓN	1.389,80	1.403,70	1.417,73
ASISTENTE DIRECCIÓN	1.293,00	1.305,93	1.318,99
AYUDANTE CONSERJERIA	1.293,00	1.305,93	1.318,99
AUXILIAR INFORMÁTICO	1.293,00	1.305,93	1.318,99
AYUDANTE DE RESERVAS	1.293,00	1.305,93	1.318,99
BOTONES24	1.293,00	1.305,93	1.318,99
MOZO HOTEL	1.293,00	1.305,93	1.318,99
DEPENDIENTA/E	1.293,00	1.305,93	1.318,99
ASISTENTE COMERCIAL	1.389,81	1.403,71	1.417,75

GRUPO PROFESIONAL 5	2011-2012	2012-2013	2013-2014
BOTONES18	1.087,43	1.098,30	1.109,29
ASPIRANTE ADMON.	1.293,00	1.305,93	1.318,99
BOTONES	1.005,21	1.015,26	1.025,41

GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA

Cocina y Economato

GRUPO PROFESIONAL 1	2011-2012	2012-2013	2013-2014
JEFE/A DE COCINA	2.477,18	2.501,95	2.526,97
SEGUNDO/A JEFE/A DE COCINA	1.946,73	1.966,20	1.985,86
ENCARGADO/A ECONOMATO, INTERVENTOR/A ECONOMATO	1.912,29	1.931,41	1.950,73
JEFE/A ECONOMATO	1.694,26	1.711,20	1.728,31
ADJUNTO/A JEFE COCINA	2.055,64	2.076,20	2.096,96
1ER/A REPOSTERO/A	1.905,02	1.924,07	1.943,31
2.º/2.ª REPOSTERO/A	1.840,34	1.858,74	1.877,33

GRUPO PROFESIONAL 2	2011-2012	2012-2013	2013-2014
JEFE/A DE PARTIDA	1.737,05	1.754,42	1.771,96
COCINERO/A	1.491,55	1.506,47	1.521,53
REPOSTERO/A	1.681,60	1.698,42	1.715,40
PARRILLERO/A	1.737,05	1.754,42	1.771,96
COCINERO/A DE PERSONAL	1.491,55	1.506,47	1.521,53
CONTROLADOR/A ECONOMATO	1.458,03	1.472,61	1.487,34

GRUPO PROFESIONAL 3	2011-2012	2012-2013	2013-2014
AYUDANTE DE COCINA	1.293,00	1.305,93	1.318,99
AYUDANTE DE ECONOMATO	1.293,00	1.305,93	1.318,99
AYUDANTE ESP. ECONOMATO	1.328,90	1.342,19	1.355,61
ALMACENISTA	1.293,00	1.305,93	1.318,99
MARMITÓN/A	1.293,00	1.305,93	1.318,99
AYUDANTE PASTELERIA	1.293,00	1.305,93	1.318,99
AYUDANTE ESP. COCINA	1.328,90	1.342,19	1.355,61
AYUDANTE ESP. PASTELERIA	1.328,90	1.342,19	1.355,61
PINCHE	1.293,00	1.305,93	1.318,99
FREGADOR/A	1.293,00	1.305,93	1.318,99

GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL TERCERA
Restaurante, Bar, RoomService, Platería y MC Café

GRUPO PROFESIONAL 1	2011-2012	2012-2013	2013-2014
JEFE/A DE RESTAURACION	2.476,42	2.501,18	2.526,20
2.º/2.ª JEFE/A COMEDOR	1.972,06	1.991,78	2.011,70
BARMAN/BARWOMAN	1.972,06	1.991,78	2.011,70
1ER/A JEFE/A COMEDOR	2.476,42	2.501,18	2.526,20
JEFE/A BARES	2.476,42	2.501,18	2.526,20
2.º/2.ª JEFE/A COMEDOR SUMELIER	1.972,06	1.991,78	2.011,70

GRUPO PROFESIONAL 2	2011-2012	2012-2013	2013-2014
JEFE/A DE SECTOR	1.737,05	1.754,42	1.771,96
CAMARERO/A	1.569,17	1.584,86	1.600,71
JEFE/A DE PLATERIA	1.737,05	1.754,42	1.771,96
DISC-JOCKEY	1.703,22	1.720,25	1.737,45
2.º/2.ª ENCARGADO/A MCC	1.737,05	1.754,42	1.771,96
SUMELIER	1.737,05	1.754,42	1.771,96
R.R.PP	1.629,04	1.645,33	1.661,78

GRUPO PROFESIONAL 3	2011-2012	2012-2013	2013-2014
AYUDANTE DE COMEDOR	1.293,00	1.305,93	1.318,99
AY. ESP. COMEDOR	1.328,90	1.342,19	1.355,61
TELEFONISTA ROOMSERVICE	1.293,00	1.305,93	1.318,99
AYUDANTE SUMELIER	1.293,00	1.305,93	1.318,99
ASIST. JEFE RESTAURACIÓN	1.293,00	1.305,93	1.318,99
AZAFATA/O	1.293,00	1.305,93	1.318,99
FREGADOR/A	1.293,00	1.305,93	1.318,99
CAFETERO/A	1.459,09	1.473,68	1.488,42
MARMITON/A	1.293,00	1.305,93	1.318,99
CONTROLADOR ROOMSERVICE	1.293,00	1.305,93	1.318,99

GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL CUARTA
Pisos, Limpieza

GRUPO PROFESIONAL 1	2011-2012	2012-2013	2013-2014
GOBERNANTA/E	1.957,55	1.977,13	1.996,90
SUBGOBERNANTA/E	1.521,58	1.536,80	1.552,16
ENCARGADA/O LENCERIA	1.523,77	1.539,01	1.554,40

GRUPO PROFESIONAL 2	2011-2012	2012-2013	2013-2014
CAMARERA/O DE PISOS	1.293,00	1.305,93	1.318,99
LENCERA/O	1.293,00	1.305,93	1.318,99
COSTURERA/O	1.293,00	1.305,93	1.318,99

GRUPO PROFESIONAL 3	2011-2012	2012-2013	2013-2014
LIMPIADOR/A	1.293,00	1.305,93	1.318,99
LAVANDERA/O	1.293,00	1.305,93	1.318,99
MOZO/A	1.293,00	1.305,93	1.318,99



GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL QUINTA
Servicios de Mantenimiento, Jardines, Playa y Servicios Auxiliares

GRUPO PROFESIONAL 1	2011-2012	2012-2013	2013-2014
JEFE/A ENCARGADO/A SERVICIO TECNICO	1.712,35	1.729,47	1.746,77
GRUPO PROFESIONAL 1	2011-2012	2012-2013	2013-2014
INTERVENTOR/A SERVICIO TECNICO	1.922,59	1.941,82	1.961,23
GRUPO PROFESIONAL 2	2011-2012	2012-2013	2013-2014
JEFE/A DE EQUIPO	1.569,18	1.584,87	1.600,72
OFICIAL PLAYA	1.498,55	1.513,54	1.528,67
OF. 1.º SERV. TECNICO	1.498,55	1.513,54	1.528,67
OFICIAL JARDINES	1.498,55	1.513,54	1.528,67
GRUPO PROFESIONAL 3	2011-2012	2012-2013	2013-2014
AY. SERV. TECNICO	1.293,00	1.305,93	1.318,99
PEON	1.293,00	1.305,93	1.318,99
GUARDA EXTERIOR	1.293,00	1.305,93	1.318,99
CONDUCTOR/A	1.315,51	1.328,67	1.341,95
JARDINERO/A	1.293,00	1.305,93	1.318,99
MOZO/A	1.293,00	1.305,93	1.318,99
GUARDA NOCTURNO	1.407,04	1.421,11	1.435,32

GRUPOS PROFESIONALES DEL ÁREA FUNCIONAL SEXTA
Servicios de SPA y Servicio Médico

GRUPO PROFESIONAL 1	2011-2012	2012-2013	2013-2014
ENCARGADA/O SPA	2.698,55	2.725,54	2.752,79
ASIST. DIR. SPA	2.097,79	2.118,77	2.139,96
MÉDICO	3.891,92	3.930,83	3.970,13
ATS	3.339,36	3.372,75	3.406,47
GRUPO PROFESIONAL 2	2011-2012	2012-2013	2013-2014
FISIOTERAPEUTA	1.782,33	1.800,15	1.818,15
ASISTENTE ENCARGADA/O SPA	1.541,99	1.557,41	1.572,98
GRUPO PROFESIONAL 3	2011-2012	2012-2013	2013-2014
QUIROMASAJISTA	1.391,69	1.405,61	1.419,66
ASISTENTE SPA	1.293,00	1.305,93	1.318,99
NATUROPATA	1.478,65	1.493,44	1.508,37
AUXILIAR SPA	1.293,00	1.3520505,93	1.318,99
ESTETICISTA	1.391,69	1.405,61	1.419,66

PLUSES ESPECÍFICOS

	JUNIO 2011 MAYO 2012	JUNIO 2012 MAYO 2013	JUNIO 2013 MAYO 2014
PLUS SALARIAL	105,24	106,29	107,35
PLUS DE ASISTENCIA	70,14	70,84	71,55
MANUTENCION	52,64	53,17	53,70
QUEBRANTO DE MONEDA	94,13	95,07	96,02
IDIOMA HABLADO	49,41	49,90	50,40
IDIOMA HABLADO/ESCRITO	65,87	66,53	67,19
VESTUARIO	24,57	24,82	25,06
PLUS DE TRANSPORTE	49,77	50,27	50,77
HORAS EXTRAS	25,29	25,55	25,80
SERVICIOS EXTRAS	101,16	102,17	103,19
<i>PLUSES ESPECÍFICOS:</i>			
- MOZO-SOCCORRISTA/MES	45,36	45,81	46,27
- FREGADOR-CAFETERO/MES	60,26	60,87	61,48
- BOTONES-CONSERJE	43,04	43,47	43,90
- NOCHE/NOCHE			
- AY COMEDOR-CAMARERO	43,04	43,47	43,90
- NOCHE/NOCHE			
- FISIOTERAPEUTAS/MES	41,11	41,52	41,94
- EQUIPO 2.º INTERVENCION	86,74	87,60	88,48
- EQUIPO 2.º INTERVENCION MED/ATS	43,36	43,80	44,23
	2012	2013	2014
BOLSA DE VACACIONES	1.293,00	1.305,93	1.318,99