



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO DELEGACIÓN TERRITORIAL EN MÁLAGA SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio colectivo: Revisión del Convenio Colectivo de la Empresa Marbella Club Hotel, Sociedad Anónima.

Expediente: 29/01/0394/2022.

Fecha: 3 de octubre de 2022.

Código: 29001062011981.

Asunto: Inscripción y publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

RESOLUCIÓN DE LA DELEGADA TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO, SOBRE LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DE LA REVISIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MARBELLA CLUB HOTEL, SOCIEDAD ANÓNIMA.

Vista la solicitud de inscripción y publicación de la revisión del Convenio Colectivo de la Empresa Marbella Club Hotel, Sociedad Anónima, en REGCON, presentado con fecha 2 de septiembre de 2022, expediente 29/01/0394/2022, con código 29001062011981, conforme con lo dispuesto en el artículo 90.3 del E. t. (RD Legislativo 1/95, de 24 de marzo) y de acuerdo con el RD 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y vista la documentación presentada con fechas 23 y 28 de septiembre de 2022, previos requerimientos, esta Delegación territorial acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo a través de medios telemáticos, 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 Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

Málaga, 4 de octubre de 2022.

La Delegada territorial, María Carmen Sánchez Sierra.

CONVENIO COLECTIVO PARA LOS/AS TRABAJADORES/AS y LA EMPRESA MARBELLA CLUB HOTEL, SOCIEDAD ANÓNIMA, DE MARBELLA (MÁLAGA)

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 cuatro años, comenzando su vigencia el 1 de junio de 2022 y concluyendo el 31 de mayo de 2026.

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 doce 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 máximo de dos meses desde la denuncia 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 veinte 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, y tres representantes de la empresa, que cada parte designará y pondrá en conocimiento de la otra y 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 no llegar a acuerdo, las partes acudirán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los trabajadores.

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 o por actualizaciones

del Convenio Provincial de Hostelería de Málaga, 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 de los complementos “*ad personam*” que serán no absorbibles ni compensables.

En caso de que en cualquiera de los años de vigencia del convenio no se cumpliera la condición de la cuantía de los ingresos brutos en la empresa o, cumpliéndose, no se llegase a la cuantía anual que establezca el Convenio Colectivo de Hostelería de Málaga para cada categoría, la empresa abonará a los/as trabajadores/as que les corresponda la diferencia que pudiera existir entre el importe anual establecido en el presente convenio y el del Convenio Provincial de Hostelería de Málaga, en el mes de marzo del año siguiente. Si la persona a la que le correspondiera percibir las diferencias salariales mencionadas no estuviera en ese momento dada de alta en la empresa, percibirá el importe correspondiente en el primer mes de contratación en la empresa.

Los trabajadores eventuales percibirán la diferencia con la liquidación de sus haberes.

Artículo 7. *Salario*

El salario base del presente convenio, para toda su vigencia, es el que se especifica, para cada categoría profesional, en las tablas salariales anexas.

El antiguo “plus salarial” pasa a integrarse dentro del concepto de “salario base” por el mismo importe anual de 1.288,20 euros, su abono se distribuirá en 14 pagas mensuales (92,02 euros/mensuales).

La actual tabla salarial ha sido elaborada sumando al importe del salario base vigente a 31 de mayo de 2022, el importe anual mensualizado de lo que era el plus salarial a razón de un importe lineal de 92,02 euros.

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

Artículo 8. *Incentivo garantizado*

Con carácter de incentivo garantizado no consolidable, reparto lineal e importe mensual, se establece lo siguiente:

1. La empresa abonará 180 euros brutos mensuales, durante el periodo junio 2022 a mayo 2023, abonándose también este importe en las pagas extraordinarias.
2. El incentivo garantizado recogido en el apartado 1 de este artículo, en los mismos términos, durante el periodo junio de 2023 a mayo de 2026, será de 190 euros.

Este incentivo garantizado será percibido por los siguientes trabajadores/as:

- a) Los trabajadores con contrato fijo.
- a) Los trabajadores que hayan formalizado su contrato fijo-discontinuo antes del 1 de enero de 2022.
- b) Los trabajadores que hayan formalizado su contrato fijo discontinuo a partir del 1 de enero de 2022, se distinguirán en dos grupos para determinar la fecha en la que comenzarían a generar el derecho al cobro del incentivo garantizado:

Primer grupo. Fijo discontinuo vinculado: Será aquel trabajador que haya tenido algún contrato eventual previo al de fijo discontinuo, distinguiéndose dos situaciones en este caso:

- I. Los trabajadores que hubieran formalizado su contrato fijo discontinuo antes del 1 de julio de 2022, y que anteriormente hubieran tenido un contrato eventual, generarán el derecho al cobro de este concepto a partir de que hayan acumulado un mínimo de 180 días de trabajo efectivo sumando los días del contrato eventual más los del contrato fijo discontinuo.

- I. Los trabajadores que hubieren formalizado su contrato fijo discontinuo después del 1 de julio de 2022, generarán el derecho al cobro al mes siguiente de que se alcancen los 180 días de trabajo efectivo como fijo-discontinuo.

Segundo gruPo. Fijo discontinuo no vinculado: Será aquel trabajador cuyo primer contrato en la empresa sea de fijo discontinuo.

Este colectivo, generará el derecho al cobro de este concepto al mes siguiente de que se alcancen los 180 días de trabajo efectivo como fijo discontinuo.

Las cantidades acordadas en este artículo tributarán y cotizarán a la Seguridad Social según ley.

Los empleados a jornada parcial y fijos discontinuos cobrarán el incentivo garantizado en proporción a los días trabajados y el porcentaje de jornada que tenga el empleado.

Artículo 9. *Incentivo variable*

Se establece un incentivo variable de devengo anual, no consolidable y reparto lineal y cuyo importe se calcula de la siguiente forma:

En el mes de marzo de 2023 se abonará, en concepto de incentivo variable 2022, un total de mil cuatrocientos euros (1.400 euros) a cada trabajador/a en el caso de que los ingresos brutos de la empresa hayan superado los 45 millones de euros en 2022.

En el mes de marzo de 2024 se abonará, en concepto de incentivo 2023, un total de mil cuatrocientos euros (1.400 euros) a cada trabajador/a en el caso de que los ingresos brutos de la empresa hayan superado los 45 millones de euros en 2023.

En el mes de marzo de 2025 se abonarán, en concepto de incentivo 2024, trescientos cincuenta euros (350 euros) a cada trabajador/a en el caso de que los ingresos brutos de la empresa hayan superado los 40 millones de euros en 2024 y otros mil cuatrocientos euros (1.400 euros) si los ingresos brutos de la empresa superan los 45 millones de euros en el mismo año.

En el mes de marzo de 2026 se abonarán, en concepto de incentivo 2025, setecientos euros (700 euros) a cada trabajador/a en el caso de que los ingresos brutos de la empresa hayan superado los 40 millones de euros en 2025 y otros mil cuatrocientos euros (1.400 euros) si los ingresos brutos de la empresa superan los 45 millones de euros en el mismo año.

Las cantidades acordadas en este artículo tributarán y cotizarán a la Seguridad Social según ley y no serán consolidables.

Aquellos/as trabajadores/as que, teniendo derecho a la percepción del incentivo de cualquiera de los años, no se encuentren de alta en el momento del pago, mantendrán su derecho hasta su reincorporación, en cuyo momento se les abonará.

En caso de que se produzca el cese definitivo de un/a trabajador/a, con derecho a la percepción del incentivo, antes del mes de marzo de cada año, el/la mismo/a mantendrá su derecho a percibir la parte proporcional correspondiente por el periodo trabajado del año que se trate.

A efectos de seguimiento de la evolución de los ingresos, la empresa facilitará al comité de empresa, en los meses de julio y octubre de 2022 y enero, abril, julio y octubre de los años 2023, 2024 y 2025 y enero y abril de 2026, el acumulado de ingresos del trimestre anterior con especificación de su procedencia. En los meses de febrero de los años 2023, 2024, 2025 y 2026 también facilitará al comité el total de ingresos acumulados del año inmediatamente anterior.

El incentivo variable establecido en el presente convenio será percibido por todos/as los/as trabajadores/as que tengan derecho a la percepción del incentivo garantizado, excepto los/as trabajadores del apartado c) Primer grupo, sección I del artículo 8; este colectivo generará el derecho al cobro del incentivo variable en el año 2023 que se cobrará en marzo de 2024.

Para empleados a jornada parcial o fijos discontinuos en el cálculo del importe del incentivo variable se tendrá en cuenta el número total de días trabajados de cada año de referencia, así como el porcentaje de jornada que haya tenido el empleado.

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 y un euros con cincuenta y cinco céntimos (71,55 euros) para el periodo de junio de 2022 a 31 de mayo de 2026, 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 tres euros con setenta céntimos (53,70 euros) para el periodo 1 de junio de 2022 a 31 de mayo de 2026.

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 seis euros con dos céntimos (96,02 euros) mensuales para el periodo 1 de junio de 2022 a 31 de mayo de 2026, en concepto de quebranto de moneda.

Para percibir este plus bastará con haber prestado servicio durante una jornada de trabajo en un puesto que tenga a cargo depósito de caja.

Artículo 13. *Plus de idiomas*

Se establece un plus de idiomas por un importe mensual de sesenta y siete euros con diecinueve céntimos (67,19 euros) para aquellos/as trabajadores/as que dominen, el francés, el alemán, el ruso o cualquier otro idioma que la empresa considere necesario para el desarrollo de su trabajo, a criterio de la empresa.

Para el cobro del plus de idiomas, el/la trabajador/a deberá acreditar mediante titulación oficial de cualquier idioma un nivel mínimo de B2 o pasar una entrevista con la Dirección de la empresa, que será de carácter oral, y siempre con la presencia de algún miembro del comité de empresa o un/a trabajador/a designado/a por el comité que maneje el idioma objeto de examen.

«Aquellos/as trabajadores/as que con anterioridad al 31 de mayo de 2018, vinieran percibiendo la retribución en concepto de plus de idiomas con arreglo a los términos del anterior convenio colectivo de empresa, referido al inglés, consolidan dicho derecho que pasará a ser un complemento “ad personam2” por el importe que viniesen percibiendo.

Los/as trabajadores/as extranjeros que la empresa contrate tendrán que acreditar, al menos, una titulación oficial de B1 en español o superar una entrevista con Dirección en la que estará presente un miembro del comité de empresa.

Se excluye la lengua materna para el cobro del plus de idiomas así como el español para los/as trabajadores/as extranjeros».

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 ocho días.

El tiempo de comida será de treinta 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 solo se podrán variar por causas de fuerza mayor.

Sin perjuicio de lo anterior, y por su particular incidencia de cara al público, los restaurantes de El Patio, El Olivar, y el MC 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. Por razones justificadas de operatividad estos/as trabajadores/as pueden realizar sus mismas funciones de forma excepcional y puntual en otro departamento.

Asimismo, trabajadores/as de otros departamentos con la misma categoría que los de los restaurantes de El Patio, El Olivar, MC Beach y limpieza de SPA, podrán desempeñar, por razones de operatividad, sus funciones de forma puntual y excepcional en alguno de estos departamentos.

Excepcionalmente los/as trabajadores/as eventuales que se contraten para trabajar en el MC Beach podrán serlo con jornada partida entre el 15 de junio y el 15 de septiembre de cada año. Si por cualquier causa dichos/as trabajadores/as prestasen servicios en otro lugar distinto del anteriormente mencionado, lo harán en jornada continuada.

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 otras empresas del sector.

El máximo de la jornada anual que se podrá distribuir de manera irregular será el 3,18 % equivalente a siete días de ocho 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 ocho 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 solo 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.

La programación del día de aumento semanal de jornada de trabajo no podrá coincidir con el descanso de sábado o domingo para los/as trabajadores/as que disfruten el descanso de fin de semana de forma rotativa.

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 doce 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 (dos 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.

Los/as trabajadores/as menores de 20 años y mayores de 55 no llevarán a cabo jornadas nocturnas de más de cuatro horas, salvo su expresa aceptación.

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 y el incentivo garantizado.

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 una bolsa de vacaciones en la cuantía de mil trescientos veintisiete euros (1.327 euros) al inicio de las vacaciones que se disfruten durante 2022. Desde el 1 de enero de 2023 al 31 de mayo de 2026, el importe de la bolsa de vacaciones se abonará prorrateado entre los doce meses del año a razón de 110,59 euros mensuales, bajo la denominación de “prorrata de bolsa de vacaciones”.

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 cincuenta euros con setenta y siete céntimos

(50,77 euros) para el periodo 1 de junio de 2022 a 31 de mayo de 2026, 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 tiques 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 veinticinco euros con seis céntimos (25,06 euros) para el periodo 1 de junio de 2022 a 31 de mayo de 2026, 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 y la entrega de los uniformes habrá de ser antes del 31 de mayo de cada año.

Artículo 22. *Herramientas*

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

La empresa se compromete a invertir en herramientas, instrumentos y maquinarias que faciliten el trabajo de aquellas categorías que requieran mayor esfuerzo físico al objeto de prevenir y evitar los accidentes y las enfermedades profesionales.

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 seis con veintisiete euros (46,27 euros) 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 y uno con cuarenta y ocho euros (61,48 euros). 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 noventa euros (43,90 euros) 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 noventa euros (43,90 euros) 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 noventa y cuatro euros (41,94 euros).

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 fallecimiento o enfermedad grave 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. Sin perjuicio de lo anterior en los casos de enfermedad grave, matrimonios, fallecimientos y alumbramientos, el tiempo de disfrute de la licencia se iniciará el primer día laborable para el/la trabajador/a a contar desde el hecho causante.

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 quince 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 Social, 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 resultados 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, manutención, incentivo garantizado, plus de idiomas, complemento “ad personam2” y prorrateo de bolsa de vacaciones.

Asimismo, el trabajador que permanezca en It tendrá derecho al 100 % del cobro del incentivo variable recogido en el artículo nueve.

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 persona que tenga el derecho a percibir la pensión de viudedad por Seguridad Social de un/a trabajador/a que lleve menos de diez años en la empresa percibirá una mensualidad al fallecer la persona trabajadora. 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.

En caso de que no haya ninguna persona con derecho a percibir la pensión de viudedad por Seguridad Social, estas cantidades serán entregadas a los familiares en el siguiente orden: A los hijos e/o hijas si son menores de edad o mayores no emancipados, a sus padres si estos viven con el/la trabajador/a fallecido/a, a su hermano/a que dependiera igualmente del/de la trabajador/a o, en defecto de estos/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 sexto 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 dos euros (92,00 euros) y el precio de la hora extra en veintitrés euros (23,00 euros) ambos importes para toda la vigencia del convenio. Este precio pactado se abonará en función del número de horas que efectivamente se lleven a cabo.

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 sesenta 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 veinte 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 CCOO 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 con noventa céntimos (1,90 euros), salvo manifestación expresa en sentido negativo del/de la trabajador/a comunicada por escrito a la empresa y al comité, en el que el trabajador autorizará que la empresa le cargue en nómina el importe que le corresponda de los costes que la defensa de sus intereses suponga y que será facilitado por el comité. La aportación mensual tiene como finalidad cubrir los gastos ocasionados por la negociación del convenio y por las diversas gestiones que lleve a cabo el comité en defensa de los derechos de los trabajadores. También tendrá como objeto 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*

El llamamiento de los trabajadores fijos-discontinuos deberá efectuarse con un mínimo de cuarenta y ocho horas de antelación a la fecha pretendida de incorporación del trabajador.

Excepcionalmente, en caso de que no pueda respetarse el llamamiento con tal antelación por cuestiones organizativas, la empresa efectuará el llamamiento del trabajador que por turno corresponda según la lista de orden de llamada de fijos discontinuos y en caso de que este no pueda incorporarse con la inmediatez requerida, la empresa llamará al siguiente en orden de llamada por un plazo máximo de cuarenta y ocho horas, debiendo, transcurrido dicho plazo de cuarenta y ocho horas, incorporarse el trabajador al que inicialmente por turno le correspondía, siendo cortado en consecuencia el trabajador que le ha sustituido hasta nueva necesidad del servicio.

En la contratación se seguirá el orden de llamada en función de antigüedad según categoría y punto de venta.

Los/as trabajadores/as fijos/as-discontinuos/as tendrán reflejado en nómina la fecha de su antigüedad inicial en la empresa.

En caso de contratación de trabajadores/as por razón 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.

La empresa entregará al comité antes del 30 de noviembre de cada año, la relación de fijos/as discontinuos/as por departamento, categoría, orden de llamada y tiempo de prestación de servicio en el año en curso.

Artículo 38. *Mujer embarazada*

La mujer trabajadora, a partir del quinto mes de gestación, tendrá derecho a solicitar el cambio 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 CCOO 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 regirán 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, CCOO y UGT, de 6 de marzo de 1996.

Artículo 40. *Seguro médico*

La empresa contratará un seguro médico colectivo al que podrán acogerse todos/as los/as trabajadores/as fijos o fijos-discontinuos que así lo deseen.

Las prestaciones del seguro no podrán ser inferiores a las que están actualmente en vigor con la póliza suscrita con efectos 1 de enero de 2022, con la compañía Sanitas.

El comité de empresa participará en las negociaciones que se produzcan para la contratación de la compañía que proceda.

Con dos meses de antelación al vencimiento anual de la póliza empresa y comité se reunirá para tratar lo relativo a posibles renovaciones o cambios de compañía aseguradora. Del importe individual a pagar por trabajador/a la empresa abonará como mínimo el 76,5 % del total, que no podrá ser inferior a 35,90 euros ni superior a 45 euros. El resto, hasta la cuota íntegra, será cargado mensualmente en la nómina del trabajador o la trabajadora fijo/a que haya suscrito la póliza. En el caso de los/las trabajadores/as fijos/as-discontinuos/as cada uno/a de ellos/as abonará directamente el importe total mensual a la compañía titular del seguro y la empresa le reembolsará el importe correspondiente junto con el finiquito de cada año.

Los/as trabajadores/as que así lo deseen podrán dar de alta en el seguro a los familiares que convivan en su domicilio sufragando individualmente el coste que ello suponga a los precios pactados en la póliza correspondiente.

Cada trabajador/a que suscriba la póliza cederá un día de los de descanso adicional.

Artículo 41. *Empleo indefinido*

A los efectos de conseguir una mayor estabilidad en el empleo se establece que como mínimo, el 50 % de la plantilla del Hotel Marbella Club, deberá ser de carácter fijo y prestar servicios durante el año completo.

A los efectos de aplicar el anterior porcentaje, el cálculo se efectuará conforme lo establecido en el artículo 43 del Convenio Sectorial de Hostelería de la provincia de Málaga tomando en cuenta la jornada de 1.760 horas vigente en el presente convenio.

El porcentaje previsto deberá cumplirse anualmente, tomando como referencia la plantilla de trabajadores del año natural anterior.

Con motivo de hacer efectivo todo lo anteriormente establecido, la Dirección de la empresa vendrá obligada a entregar a los representantes de los trabajadores, en la primera quincena del mes de febrero de cada año, la información necesaria para poder verificar de forma fehaciente el número total de trabajadores que han prestados sus servicios en la empresa durante el año natural anterior.

Durante la segunda quincena del mes de febrero de cada año, la empresa y la representación legal de los trabajadores calcularán, sobre la base de los criterios indicados en los apartados anteriores, el número total de trabajadores de la empresa y el porcentaje de los mismos que deban ser de carácter fijo.

En el supuesto caso de que ese porcentaje suponga una cantidad inferior al porcentaje mínimo de plantilla fija que, según el periodo y número de trabajadores, le correspondería, la empresa adecuará su plantilla, antes del 31 de marzo del año inmediatamente posterior, mediante la transformación o contratación como fijo de tantos trabajadores como sean necesarios para cumplirlo.

Artículo 42. *Trabajadores/as discapacitados/as*

La empresa se compromete tener contratados cinco trabajadores/as discapacitados/as 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, dos jefes de equipo de servicio técnico y siete 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 la Comisión de Salud Laboral.

En compensación a la disponibilidad que la designación para este equipo supone, para los catorce trabajadores/as componentes del mismo, se establece una cantidad mensual de ochenta y ocho con cuarenta y ocho euros (88,48 euros) para cada uno/a de ellos/as y para el/la Médico y el/la ATS de empresa de cuarenta y cuatro con veintitrés euros (44,23 euros) 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.

Artículo 44. *Días de descanso adicionales*

Se establece el disfrute de cinco días de descanso adicionales. Estos días se disfrutará 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.

Los/as trabajadores/as que voluntariamente se acojan al seguro médico recogido en el artículo 40 del presente convenio, cederán un día de descanso adicional al año mientras sean beneficiarios/as del mencionado seguro.

Artículo 45. *Lactancia*

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

Artículo 46. *Jubilación parcial*

Los/las trabajadores/as que cumplan los requisitos legalmente establecidos para acceder a la jubilación parcial, podrán solicitar a la empresa, con dos meses de antelación a la fecha de efectos, acceder a la jubilación parcial. El acceso a la jubilación parcial queda condicionado a la aceptación por parte de la empresa.

Artículo 47. *Modificación sustancial de las condiciones de trabajo e inaplicación de lo establecido en convenio colectivo*

Con respecto a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Et.

En referencia a las cláusulas de descuelgue, este convenio se remite a lo establecido en cada momento en a la legislación vigente, actualmente a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores.

En relación a los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3, se procederá en primer lugar a la comisión paritaria de este convenio colectivo, en segundo lugar al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos en Andalucía y en tercer

lugar al Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, de conformidad con lo establecido en el artículo 83 del Estatuto de los trabajadores.

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

Las partes se comprometen a revisar el Plan de Igualdad vigente en la empresa.

Artículo 49. Convocatoria de puestos de trabajo

La cobertura de puestos de trabajo se hará mediante convocatoria interna abierta a los/as trabajadores/as pertenecientes a la empresa en la que se fijarán unas normas, condiciones y pruebas de acuerdo entre empresa y comité de empresa.

En la convocatoria y la selección participarán miembros del comité de empresa o un/a trabajador/a de la empresa que este designe en función del puesto de trabajo a cubrir.

Lo anterior no le será de aplicación a la designación de jefes de departamento y/o cargos superiores que se hará a criterio de la empresa.

En caso de que el puesto no fuera cubierto en la convocatoria interna la empresa realizará la selección a su criterio entre personas no pertenecientes a la empresa.

Artículo 50. Nuevas categorías

En el presente convenio se incluyen una serie de categorías que han surgido durante la vigencia del anterior convenio con los salarios base que, para cada una de ellas, constan en las tablas salariales.

Para evitar que la posible creación de otras nuevas categorías pueda ser una forma de vulnerar el presente convenio, se acuerda que si la empresa entiende que tiene que haber una contratación de una categoría no existente ni asimilable, habrá de comunicar al comité las características y tareas del nuevo puesto de trabajo antes de la contratación para que el mismo se pronuncie al respecto. Si el comité entendiese que la categoría es igual o asimilable a una existente, el contrato de trabajo que se vaya a formalizar se tendrá que llevar a cabo en esos términos.

TABLAS MARBELLA CLUB CONVENIO DESDE JUNIO 22 A MAYO 26

grupos profesionales del área funcional primera: Recepción, conserjería, ventas, dirección, contabilidad, personal, tiendas, informática

Nuevas tablas salariales

	JUN. 22 A MAY. 26	SALARIO ANUAL	SALARIO/HORA
gRUPO pROFESIONAL 1			
DIRECTOR/A DE RRHH	2.994,02 €	41.916,28 €	23,82 €
DIRECTOR/A	2.818,06 €	39.452,84 €	22,42 €
DIRECTOR DE RENENUE MANAGER	2.648,39 €	37.077,46 €	21,07 €
JEFE/A RECEPCIÓN	2.539,93 €	35.559,02 €	20,20 €
DIRECTOR/A HABITACIONES	2.619,00 €	36.666,00 €	20,83 €
JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN	2.619,00 €	36.666,00 €	20,83 €
2.º/2.ª JEFE/A DE ADMINISTRACIÓN	2.367,02 €	33.138,28 €	18,83 €
ADJUNTO/A DIRECTOR/A DE RRHH	2.367,02€	33.138,28 €	18,83 €
GUESTS SERVICES MANAGER	2.186,45 €	30.610,30 €	17,39 €
PROJECT MANAGER	2.111,78 €	29.564,92 €	16,80 €
PUBLIC RELATIONS MANAGER	1.897,78 €	26.568,92 €	15,10 €
2.º/2.ª JEFE/A DE RECEPCIÓN	1.810,86 €	25.352,04 €	14,40 €



	JUN. 22 A MAY. 26	SALARIO ANUAL	SALARIO/HORA
FRONT OFFICE EXECUTIVE	1.810,86 €	25.352,04 €	14,40 €
DIRECTOR/A DE GUARDIA	1.966,86 €	27.536,04 €	15,65 €
DIRECTOR/A SEGURIDAD	1.966,86 €	27.536,04 €	15,65 €
COORDINADOR/A DE RRHH	1.944,02 €	27.356,28 €	15,54 €
JEFE/A DE COMPRAS	2.053,25 €	26.745,50 €	16,33 €
DIRECTOR/A DE INFORMÁTICA	3.329,82 €	46.617,48 €	26,49 €
JEFE/A DE PERSONAL	2.619,00 €	36.666,00 €	20,83 €
JEFE/A DE RESERVAS	2.088,22 €	29.235,08 €	16,61 €
PRIMER/A CONSERJE	1.798,54 €	25.179,56 €	14,31 €
SEGUNDO/A CONSERJE	1.601,08 €	22.415,12 €	12,74 €
DIRECTOR/A COMERCIAL	2.648,39 €	37.077,46 €	21,07 €
VILLAS MANAGER	2.186,45 €	30.610,30 €	17,39 €
GRUPO PROFESIONAL 2	2022-2026		
CONTABLE, INTERVENOR/A	2.053,25 €	28.745,50 €	16,33 €
ADMINISTRADORA/A DE SISTEMAS Y REDES	1.898,02 €	26.572,28 €	15,10 €
CAJERO/A GENERAL	1.876,08 €	26.265,12 €	14,92 €
ENCARGADA/O TIENDA	2.196,00 €	30.744,00 €	17,47 €
BOUQUET MANAGER	1.966,86 €	27.536,04 €	15,65 €
COORDINADOR/A ADMINISTRACIÓN	1.876,08 €	26.265,12 €	14,92 €
JEFE/A VENTAS WELLNESS	1.697,78 €	26.568,92 €	15,10 €
PR & COMMUNICATIONS MANAGER	1.897,78 €	26.568,92 €	15,10 €
MARKETING MANAGER	2.066,77 €	28.934,78 €	16,44 €
PRODUCT MARKETING MANAGER	2.066,77 €	28.934,78 €	16,44 €
REVENUE MANAGER	1.540,63 €	21.568,82 €	12,26 €
JEFE/A DE VENTAS	2.191,81 €	30.685,34 €	17,43 €
EJECUTIVO/A VENTAS	1.978,39 €	27.655,46 €	15,71 €
SECRETARIA/O DIRECCIÓN	1.986,71 €	27.813,94 €	15,80 €
GRUPO PROFESIONAL 3	2022-2026		
RECEPCIONISTA, TENEDOR/A CUENTAS	1.561,79 €	21.865,06 €	12,42 €
CONSERJE	1.535,21 €	21.492,94 €	12,21 €
TÉCNICO COMUNICACIONES	1.898,02 €	26.572,28 €	15,10 €
GUEST SERVICES AGENT	1.692,73 €	23.698,22 €	13,46 €
VILLA HOST ASSISTANT MANAGER	1.692,73 €	23.698,22 €	13,46 €
VILLA HOST	1.643,62 €	23.010,68 €	13,07 €
OFICIAL 1.º ADMAN.	1.620,69 €	22.689,66 €	12,89 €
OFICIAL RRHH	1.620,69 €	22.689,66 €	12,89 €
CONTROLADOR/A DE CRÉDITOS	1.584,76 €	22.186,64 €	12,61 €
SECRETARIA/O, INTERPRETE	1.520,86 €	21.292,04 €	12,10 €
PORTERO	1.509,75 €	21.136,50 €	12,01 €
FACTURISTA	1.602,76 €	22.438,64 €	12,75 €
TELEFONISTA 1.º	1.650,32 €	23.104,48 €	13,13 €
OFICIAL INFORMÁTICO	1.522,90 €	21.320,60 €	12,11 €



	JUN. 22 A MAY. 26	SALARIO ANUAL	SALARIO/HORA
OFICIAL DE RESERVAS	1.561,79 €	21.865,06 €	12,42 €
CONSERJE NOCHE	1.535,21 €	21.492,94 €	12,21 €
gRUPO pROFESIONAL 4	2022-2026		
AYUDANTE DE RECEPCIÓN	1.418,72 €	19.862,08 €	11,29 €
TELEFONISTA	1.418,72 €	19.862,08 €	11,29 €
AUXILIAR DE ADMINISTRACIÓN	1.509,75 €	21.136,50 €	12,01 €
COMMUNITY MANAGER	1.418,72 €	19.862,08 €	11,29 €
COORDINADOR/A DE CATERING Y GRUPOS	1.418,72 €	19.862,08 €	11,29 €
AUXILIAR DE RECURSOS HUMANOS	1.509,75 €	21.136,50 €	12,01 €
ASISTENTE DIRECCIÓN	1.418,72 €	19.862,08 €	11,29 €
AYUDANTE CONSERJERÍA	1.418,72 €	19.862,08 €	11,29 €
AUXILIAR INFORMÁTICO	1.418,72 €	19.862,08 €	11,29 €
AYUDANTE DE RESERVAS	1.418,72 €	19.862,08 €	11,29 €
ASISTENTE GUEST SERVICES	1.418,72 €	19.862,08 €	11,29 €
BOTONES 24	1.418,72 €	19.862,08 €	11,29 €
MOZO HOTEL	1.418,72 €	19.862,08 €	11,29 €
DEPENDIENTE/AE	1.418,72 €	19.862,08 €	11,29 €
AYUDANTE DE ADMINISTRACIÓN	1.418,72 €	19.862,08 €	11,29 €
AYUDANTE DE RRHH	1.418,72 €	19.862,08 €	11,29 €
VALET PARKING	1.418,72 €	19.862,08 €	11,29 €
ASISTENTE COMERCIAL	1.509,77 €	21.136,78 €	12,01 €

grupos profesionales del área funcional segunda: Cocina, economato

	JUN. 22 A MAY. 26	SALARIO ANUAL	SALARIO/HORA
gRUPO pROFESIONAL 1	2022-2026		
JEFE/A DE COCINA	2.618,99 €	36.665,86 €	20,83 €
SEGUNDO/A JEFE/A DE COCINA	2.077,88 €	29.090,32 €	16,53 €
SEGUNDO/A JEFE/A DE COCINA WELLNESS	2.077,88 €	29.090,32 €	16,53 €
ENCARGADO/A ECONOMATO, INTERVENOTOR/A ECONOMATO	2.042,75 €	28.598,50 €	16,25 €
JEFE/A ECONOMATO	1.820,33 €	25.484,62 €	14,48 €
ADJUNTO/A JEFE COCINA	2.188,98 €	30.645,72 €	17,41 €
1.º/1.ª REPOSTERO/A	2.035,33 €	28.494,62 €	16,19 €
2.º/2.ª REPOSTERO/A	1.969,35 €	27.570,90 €	15,67 €
gRUPO pROFESIONAL 2	2022-2026		
JEFE/A DE PARTIDA	1.863,98 €	26.095,72 €	14,83 €
PIZZERO	1.863,98 €	26.095,72 €	14,83 €
COCINERO/A	1.613,55 €	22.589,70 €	12,84 €
REPOSTERO/A	1.807,42 €	25.303,88 €	14,36 €
ESPETERO/A	1.613,55 €	22.589,70 €	12,84 €
PARRILLERO/A	1.863,98 €	26.095,72 €	14,83 €
PASTELERO/A ARTESANO/A	1.613,55 €	22.589,70 €	12,84 €



	JUN. 22 A MAY. 26	SALARIO ANUAL	SALARIO/HORA
PAS t ELERO/A	1.613,55 €	22.589,70 €	12,84 €
COCINERO/A DE PERSONAL	1.613,55 €	22.589,70 €	12,84 €
CON t ROLADOR/A ECONOM t O	1.579,36 €	22.111,04 €	12,56 €
gRUPO pROFESIONAL 3	2022-2026		
AYUDAN t E DE COCINA	1.418,72 €	19.862,08 €	11,29 €
AYUDAN t E DE ECONOM t O	1.418,72 €	19.862,08 €	11,29 €
AYUDAN t E ESP. ECONOM t O	1.447,63 €	20.266,82 €	11,52 €
MARM i TÓN/A	1.418,72 €	19.862,08 €	11,29 €
AYUDAN t E PAS t ELERÍA	1.418,72 €	19.862,08 €	11,29 €
AYUDAN t E ESP. COCINA	1.447,63 €	20.266,82 €	11,52 €
AYUDAN t E ESP. PAS t ELERÍA	1.447,63 €	20.266,82 €	11,52 €
AUXILIAR MUELLE DE MERCANCÍAS	1.418,72 €	19.862,08 €	11,29 €
FREGADOR/A	1.418,72 €	19.862,08 €	11,29 €

grupos profesionales del área funcional tercera: Restaurante, bar, room service, platería y MC café

	JUN. 22 A MAY. 26	SALARIO ANUAL	SALARIO/HORA
gRUPO pROFESIONAL 1	2022-2026		
DIREC t OR/A A&B	3.764,25 €	52.699,50 €	29,94 €
JEFE/A DE RES t AURACIÓN	2.618,22 €	36.655,08 €	20,83 €
RES t AURAN t MANAGER EL PATIO	2.618,92 €	36.664,88 €	20,83 €
RESPONSABLE SUMILLERÍA	2.303,72 €	32.252,08 €	18,33 €
2.º/2.ª JEFE/A COMEDOR	2.103,72 €	29.452,08 €	16,73 €
RES t AURAN t MANAGER ASSIS t AN t EL PATIO	2.103,72 €	29.452,08 €	16,73 €
SUPERVISOR/A DE RES t AURAN t E	2.303,72 €	32.252,08 €	18,33 €
BARMAN/BARWOMAN	2.103,72 €	29.452,08 €	16,73 €
1.º/1.ª JEFE/A COMEDOR	2.618,22 €	36.655,08 €	20,83 €
JEFE/A BARES	2.618,22 €	36.655,08 €	20,83 €
MC BEACH MANAGER	2.618,22 €	36.655,08 €	20,83 €
BREAKF ast & POOL MANAGER	2.303,72 €	32.252,08 €	18,33 €
BEACH CLUB MANAGER	2.303,72 €	32.252,08 €	18,33 €
ROOM SERVICE MANAGER	2.303,72 €	32.252,08 €	18,33 €
2.º/2.ª JEFE/A COMEDOR SUMELIER	2.103,72 €	29.452,08 €	16,73 €
gRUPO pROFESIONAL 2	2022-2026		
JEFE/A DE SECT or	1.863,98 €	26.095,72 €	14,83 €
MIXÓLOGO/A	1.863,98 €	26.095,72 €	14,83 €
CAMARERO/A	1.692,73 €	23.698,22 €	13,46 €
JEFE/A DE PLAT er ÍA	1.863,98 €	26.095,72 €	14,83 €
DISC-JOCKEY	1.829,47 €	25.612,58 €	14,55 €
SUMELIER	1.863,98 €	26.095,72 €	14,83 €
gRUPO pROFESIONAL 3	2022-2026		
AYUDAN t E DE COMEDOR	1.418,72 €	19.862,08 €	11,29 €
AY. ESP. COMEDOR	1.447,63 €	20.266,82 €	11,52 €
TEL ef ONIS t A ROOM SERVICE	1.418,72 €	19.862,08 €	11,29 €



	JUN. 22 A MAY. 26	SALARIO ANUAL	SALARIO/HORA
AYUDANTE SUMELIER	1.418,72 €	19.862,08 €	11,29 €
ASISTENTE JEFE RESTAURACIÓN	1.418,72 €	19.862,08 €	11,29 €
ASISTENTE A&B	1.418,72 €	19.862,08 €	11,29 €
AZAFATA/O	1.418,72 €	19.862,08 €	11,29 €
REGADOR/A	1.418,72 €	19.862,08 €	11,29 €
CAFETERO/A	1.580,44 €	22.126,16 €	12,57 €
MARMITÓN/A	1.418,72 €	19.862,08 €	11,29 €

grupos profesionales del área funcional cuarta: pisos, limpieza

	JUN. 22 A MAY. 26	SALARIO ANUAL	SALARIO/HORA
GRUPO PROFESIONAL 1	2022-2026		
GOBERNANTE/E	2.111,78 €	29.564,92 €	16,80 €
ADJUNTO/A A GOBERNANTE/A/E	1.900,32 €	26.604,48 €	15,12 €
SUBGOBERNANTE/A/E	1.782,58 €	24.956,12 €	14,18 €
VILLAS FLOOR MANAGER	1.782,58 €	24.956,12 €	14,18 €
COORDINADOR/A PISOS	1.664,84 €	23.307,76 €	13,24 €
ENCARGADO/A DE MOZOS/AS	1.664,84 €	23.307,76 €	13,24 €
ENCARGADA/O LENCERÍA	1.782,58 €	24.956,12 €	14,18 €
GRUPO PROFESIONAL 2	2022-2026		
CAMARERA/O DE PISOS ESPECIALISTA	1.455,98 €	20.383,72 €	11,58 €
LENCERA/O ESPECIALISTA	1.455,98 €	20.383,72 €	11,58 €
CAMARERA/O DE PISOS	1.427,07 €	19.978,98 €	11,35 €
LENCERA/O	1.427,07 €	19.978,98 €	11,35 €
GRUPO PROFESIONAL 3	2022-2026		
LIMPIADOR/A ESPECIALISTA	1.455,98 €	20.383,72 €	11,58 €
LIMPIADOR/A	1.427,07 €	19.978,98 €	11,35 €
MOZO/A	1.427,07 €	19.978,98 €	11,35 €

grupos profesionales del área funcional quinta: Servicios de mantenimiento, jardines, playa y servicios auxiliares

	JUN. 22 A MAY. 26	SALARIO ANUAL	SALARIO/HORA
GRUPO PROFESIONAL 1	2022-2026		
JEFE/A, ENCARGADO/A SERVICIO TÉCNICO	1.838,79 €	25.743,06 €	14,63 €
INTERVENIOR/A SERVICIO TÉCNICO	2.053,25 €	28.745,50 €	16,33 €
GRUPO PROFESIONAL 2	2022-2026		
JEFE/A DE EQUIPO	1.692,74 €	23.698,36 €	13,46 €
JEFE/A DE EQUIPO PINTURA	1.692,74 €	23.698,36 €	13,46 €
JEFE/A DE JARDINES	1.838,78 €	25.742,92 €	14,63 €
CONTROLADOR/A DE STT	1.692,74 €	23.698,36 €	13,46 €
OFICIAL PLAYA	1.620,69 €	22.689,66 €	12,89 €
OF. 1.º SERV. TÉCNICO	1.620,69 €	22.689,66 €	12,89 €
OFICIAL JARDINES	1.620,69 €	22.689,66 €	12,89 €

	JUN. 22 A MAY. 26	SALARIO ANUAL	SALARIO/HORA
gRUPO PROFESIONAL 3	2022-2026		
AY. SERV. TÉCNICO	1.418,72 €	19.862,08 €	11,29 €
CONDUCTOR/A	1.433,97 €	20.075,58 €	11,41 €
JARDINERO/A	1.418,72 €	19.862,08 €	11,29 €
MOZO/A	1.418,7z €	19.862,08 €	11,29 €

grupos profesionales del área funcional sexta: Servicios de SpA y servicio médico

	JUN. 22 A MAY. 26	SALARIO ANUAL	SALARIO/HORA
gRUPO PROFESIONAL 1	2022-2026		
DIRECTOR/A WELLNESS Y SPA	2.844,81 €	39.827,34 €	22,63 €
SPA MANAGER	2.231,98 €	31.247,72 €	17,75 €
JEFE/A DE TERAPEUTAS	2.134,82 €	29.887,48 €	16,98 €
ASISTENTE/A DIRECCIÓN WELLNESS Y SPA	2.231,98 €	31.247,72 €	17,75 €
MÉDICO	4.062,15 €	56.870,10 €	32,31 €
ENFERMERO/A	3.498,49 €	48.978,86 €	27,83 €
gRUPO PROFESIONAL 2	2022-2026		
FISIOTERAPEUTA	1.910,17 €	26.742,38 €	15,19 €
FITNESS MANAGER	1.910,17 €	26.742,38 €	15,19 €
ASISTENTE SPA MANAGER	1.665,00 €	23.310,00 €	13,24 €
gRUPO PROFESIONAL 3	2022-2026		
TERAPEUTA ESPECIALISTA	1.511,68 €	21.163,52 €	12,02 €
ASISTENTE SPA	1.418,72 €	19.862,08 €	11,29 €
TERAPEUTA	1.418,72 €	19.862,08 €	11,29 €
TERAPEUTA PLAYA	1.418,72 €	19.862,0G €	11,29 €
NATURÓPATA	1.600,39 €	z2.405,46 £	12,73 C
RECEPCIONISTA SPA	1.418,72 €	19.862,08 €	11,29 €
ESTETICISTA	1.511,68 €	21.163,52 €	12,02 €
AGENDAS MANAGER	1.589,58 €	22.254,12 €	12,64 €
CONSERJE WELLNESS	1.418,72 €	19.862,08 €	11,29 €
INSTRUCTOR/A FITNESS	1.418,72 €	19.862,08 €	11,29 €
LIMPIADOR/A SPA	1.427,07 €	19.978,98 €	11,35 €

grupos profesionales del área funcional séptima: Kids's Club

	JUN. 22 A MAY. 26	SALARIO ANUAL	SALARIO/HORA
gRUPO PROFESIONAL 1	2022-2026		
KID'S CLUB MANAGER	2.186,45 €	30.610,30 €	17,39 €
DIRECTOR/A KID'S CLUB	2.066,77 €	28.934,78 €	16,44 €
gRUPO PROFESIONAL 2	2022-2026		
ASISTENTE DIRECTOR/A KID'S CLUB	1.653,02 €	23.142,28 €	13,15 €
MONITOR/A TIEMPO LIBRE	1.418,72 €	19.862,08 €	11,29 €
MONITOR/A BABIES CLUB	1.418,72 €	19.862,08 €	11,29 €



pluses

	JUN.-22 MAy.-26
PLUS DE ASISTENCIA	71,55
MANUTENCIÓN	53,7
QUEBRANTO DE MONEDA	96,02
IDIOMA	67,19
VESTUARIO	25,06
PLUS DE TRANSPORTE	50,77
HORAS EXTRAS	23
SERVICIOS EXTRAS	92
PLUSSES ESPECÍFICOS	
MOZO-SOCORRISTA/MES	46,27
FREGADOR-CAFETERO/MES	61,48
BOTONES-CONSERJE NOCHE/NOCHE	43,9
AY. COMEDOR-GAMARERO NOCHE/NOCHE	43,9
FISIOTERAPEUTAS/MES	41,94
EQUIPO 2º INTERVENCIÓN	88,48
EQUIPO 2º INTERVENCIÓN MED/ATS	44,23
	2022-2026
BOLSA DE VACACIONES	1.327,00 €

3943/2022



ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

JUNTA DE ANDALUCÍA CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO DELEGACIÓN TERRITORIAL EN MÁLAGA SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN LABORAL

Convenio: Marbella Club Hotel.
Expediente: 29/01/0184/2025.
Fecha: 30 de junio de 2025.
Asunto: Resolución de inscripción y publicación.
Código: 29001062011981

*RESOLUCIÓN DE LA DELEGADA TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO,
SOBRE LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DE LA MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO
DE LA EMPRESA MARBELLA CLUB HOTEL*

VISTO el acuerdo de fecha 27 de mayo de 2025 de la comisión negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa Marbella Club Hotel, Sociedad Limitada, número de expediente REGCON 29/01/0184/2025 y código de convenio colectivo 29001062011981 y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y el artículo 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*BOE* número 143, de 12 de junio de 2010) esta Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo a través de medios telemáticos, 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, con especial advertencia de que el ningún trabajador podrá percibir mensualmente como salario cantidades inferiores al SMI que se establezca en cada momento de vigencia del convenio.

2.º Disponer su publicación en el *Boletín Oficial de la Provincia*.

En Málaga, a 30 de junio de 2025.

La Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo, María del Carmen Sánchez Sierra.

Acta comisión negociadora

Empresa
Marbella Club, Sociedad Anónima.

Comisión negociadora
Por la em**P**resa
Don Julián Cabinillas Sierra.
Don Juan Carlos Luna Rodríguez.
Doña Eva Guzmán Pabón.
Don Eduardo Seisdedos de Vega.

Por el comité de emPresa
Don Antonio Pérez Parra.
Doña Juana López Gallardo.
Doña Vicenta García Díez.
Doña Cristina Vázquez López.

Manifiestan

Que comparecen los miembros arriba mencionados, los cuales forman parte de la comisión negociadora, para hacer constar que el Protocolo de Prevención y Actuación para la Atención del Acoso o la Violencia contra las Personas LGTBI+, será anexo y registrado en el REGCON junto al convenio colectivo de empresa, como anexo al mismo.

Y para que así conste donde proceda, se firma la presente, en Marbella, a 27 de mayo de 2025 .

ÍNDICE

1. Introducción.
2. Marco legal.
3. Declaración de principios.
4. Principios rectores del procedimiento.
5. Objetivo.
6. Ámbito de actuación.
7. Acción preventiva.
8. Comisión de atención al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
9. Intervinientes.
10. Procedimiento de actuación.
11. Medidas disciplinarias.
12. Comunicaciones.
13. Vigencia, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor.
14. Seguimiento y control.
15. Anexos
 - Anexo I. Definición de conceptos.
 - Anexo II. Modelo de declaración de principios.
 - Anexo III. Acta de constitucion de la comisión.
 - Anexo IV. Modelo de queja o denuncia.
 - Anexo V. Modelo de consentimiento.
 - Anexo VI. Esquema del procedimiento de actuación.

1. *Introducción*

En el ámbito laboral, cuando analizamos el reconocimiento y respeto de la orientación sexual e identidad de género, estamos hablando de derechos humanos, ya que todas las personas tenemos derecho a una vida digna y libre de violencia y, en el trabajo, es el lugar donde pasamos buena parte de nuestra cotidianidad. Es necesario garantizar la igualdad de trato y oportunidades a todas las personas que entran en contacto con nuestra entidad, ya formen parte de la propia plantilla o sean empresas proveedoras de servicios, clientela, etc.

2. *Marco legal*

Son diversas las normativas legales que sostienen, fundamentan y garantizan los derechos de las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBIQ+ en el ámbito laboral. Por lo tanto, el presente protocolo se fundamenta en el marco normativo vigente:

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para La igualdad real y efectiva de Las personas trans y para La garantía de Los derechos de Las personas LgtbiQ+.

Artículo 14. *Igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral*

Promover y garantizar la igualdad de trato y de oportunidades y prevenir, corregir y eliminar toda forma de discriminación por razón de las causas previstas en esta ley en materia de acceso al empleo, afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales, condiciones de trabajo, promoción profesional, acceso a la actividad por cuenta propia y al ejercicio profesional, y de incorporación y participación en cualquier organización cuyos miembros desempeñen una profesión concreta.

Artículo 15. *Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas*

Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBIQ+, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBIQ+. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

Estatuto de Los trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

La Letra c) del apartado 2 del artículo 4 queda redactada en Los siguientes términos:

c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación e identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Si las organizaciones no abordan la diversidad sexual y la identidad de género, se arriesgan a comprometer el bienestar, la convivencia y la eficiencia de las personas lesbianas, gais, trans, bisexuales e intersexuales que trabajan en nuestra compañía. Y es que los derechos de las personas pertenecientes al colectivo LGTBIQ+ con frecuencia se ven vulnerados en el ámbito laboral de diversas formas: desde las que denominan “bromas inofensivas”, lenguaje homófobo, chistes, comentarios, etc., llegando incluso a comportamientos discriminatorios reiterativos en el tiempo que finalmente desencadenan en una situación de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género cuyo desenlace afecta a la salud de las personas trabajadoras.

Conviene así tomar la voz a nivel individual y tener políticas empresariales e institucionales para prevenir, detectar y tener tolerancia cero ante estas situaciones de ocultamientos forzados, rumores y comentarios que resultan ofensivos para otras personas presentes y perturban la convivencia en nuestro contexto laboral.

Mientras las personas heterosexuales hablan con espontaneidad de sus parejas y familias, las personas LGTBIQ+ enfrentan lo que se denomina homofobia liberal, que pretende reducir la diversidad sexual y de género a la estricta esfera de lo privado, obviando los afectos y las relaciones familiares de una parte de quienes trabajan en la empresa o institución. No poder ser como cada persona es en el trabajo significa callar o mentir. Esto entraña una situación de desigualdad con respecto a las personas heterosexuales que sí pueden compartir en el trabajo estas facetas esenciales de sus vidas.

El desarrollo profesional es una parte central de la autorrealización y el empleo tiene un excepcional potencial de reconocimiento y autoestima en la vida de cualquier persona.

Ante esta realidad, las personas LGTBIQ+ adoptan diversos mecanismos para defenderse y protegerse de la LGTBIfobia, tales como: auto segregación del mercado laboral, ocultación o visibilización, renuncia, aplazamiento forzoso de la identidad, etc.

La dignidad en las condiciones de trabajo también pasa por el reconocimiento de la identidad y orientación sexual de las personas trabajadoras del colectivo. Un ambiente de trabajo seguro y libre de LGTBIfobia es aquel donde lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales puedan sentirse libres de ser.

La LGTBIfobia tiene múltiples consecuencias, que pueden ser desde un acto discriminatorio concreto o puntual hasta una situación que perdura en el tiempo.

3. Declaración de principios

Marbella Club desea promover el derecho a la dignidad de las personas LGTBIQ+, el libre desarrollo de su personalidad y la protección de la integridad física y moral, sin que en ningún caso puedan admitirse tratos inhumanos o degradantes a las personas LGTBIQ+.

El presente protocolo regula de manera específica en el ámbito de la compañía los distintos aspectos que permitan identificar una situación discriminatoria y de posible acoso a las personas LGTBIQ+ y establece el procedimiento de actuación a seguir. La regulación de la acción preventiva y correctora de las posibles situaciones de acoso, en sus diferentes tipos, se basa en los siguientes principios:

- Marbella Club rechaza, de manera contundente, cualquier tipo de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el trabajo y se declaran expresamente, inaceptables e intolerables, cualquier forma o modalidad del mismo, sin atender a quien sea la víctima o la persona acosadora.
- Todo nuestro personal tiene derecho a un ambiente de trabajo libre de violencias, esto es un ambiente adecuado, libre de problemas de intimidación y tener garantizada la ayuda ante situaciones de posible acoso, estableciendo las medidas disciplinarias oportunas y aquellas, de carácter corrector, que eviten que dicha situación pueda volver a repetirse.
- Tiene derecho, igualmente, a que se garantice que las denuncias sobre este tipo de acciones se tramiten, con la mayor celeridad posible, observando un riguroso respeto a la intimidad, confidencialidad, objetividad y neutralidad, que quedarán garantizados a través de este protocolo.
- Por tanto, quedan expresamente prohibidas cualquier acción o conducta de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, siendo considerada como falta laboral muy grave y dando lugar a la aplicación del régimen disciplinario, según se establece en el convenio colectivo para las personas trabajadoras de Marbella Club Hotel, Sociedad Anónima.

4. Principios rectores del procedimiento

- Toda queja o denuncia será tramitada con celeridad y tratamiento urgente.
- Confidencialidad y observancia de la normativa de protección de datos. El proceso se llevará a cabo en estricta confidencialidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso.
 - La comisión instructora y todas las personas que tengan conocimiento directo o indirecto del proceso, quedarán vinculadas por este compromiso de confidencialidad.
 - Objetividad, imparcialidad y búsqueda de la verdad. Constatación de la veracidad de los hechos denunciados con objetividad, independencia e imparcialidad.
 - Respeto hacia todas las partes implicadas, a su intimidad y dignidad.
 - Presunción de inocencia, que ha de prevalecer durante la vigencia del proceso.
 - Trámite de audiencia, garantizando la audiencia a las partes implicadas.
 - Garantía de indemnidad, garantizando la protección frente a represalias y tratamiento de estas conductas, quedando expresamente prohibidos los actos constitutivos de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una denuncia. En cumplimiento de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, Reguladora de la

Protección de las Personas que Informen sobre Infracciones Normativas y la Lucha contra la Corrupción, queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia por un plazo de dos años. La persona que viera lesionados sus derechos por causa de su comunicación una vez transcurrido el plazo de dos años, podrá solicitar la protección de la Autoridad Independiente de Protección del Informante.

5. *Objetivo*

El objetivo del presente protocolo es dar cumplimiento a la normativa vigente estableciendo un procedimiento por el que dar cauce a las quejas y/o denuncias que puedan formularse por acoso por razón de la orientación sexual, identidad de género o expresión de género en el seno de la Compañía.

Marbella Club, a través de este protocolo, deja expresa constancia de su intención de adoptar en el marco de sus responsabilidades, cuantas medidas sean necesarias para asegurar un ambiente de trabajo psicosocialmente saludable, libre de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, no permitiendo ni consintiendo conductas de esta naturaleza.

De esta forma, el presente protocolo tiene por objetivo establecer en Marbella Club un procedimiento de actuación para prevenir el acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género en el espacio de trabajo:

- Adoptando las medidas necesarias para evitar cualquier situación de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Facilitar que las personas empleadas puedan identificar cualquier situación de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Establecer un procedimiento de actuación (protocolo) que permita investigar, y en su caso sancionar, las posibles situaciones de acoso a las personas LGTBIQ+ en la empresa.
- Igualmente y, en el caso de que alguna persona trabajadora detecte o considere que es objeto de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, pueda hacer uso de las medidas que se recogen en este documento para que se lleven a cabo las actuaciones necesarias que esclarezcan, con todas las garantías para las partes, la existencia de un supuesto caso de acoso y se adopten las medidas pertinentes, según los casos, a la vez que se disponen los procedimientos adecuados para, si se produjera, tratar el problema, proteger y apoyar a la víctima y evitar que se repita.

6. *Ámbito de actuación*

Este protocolo se aplica a todas las personas que trabajan en la empresa, es decir, será de aplicación no solo a la plantilla laboral sino también a cualquier otra persona que pudiera tener una relación asimilable, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También aplica a aquellas personas que no forman parte de la empresa pero que se relacionan con ella en razón de su trabajo: clientela y empresas proveedoras. Si resultase implicado personal ajeno a la empresa, se pondrán los hechos en conocimiento de su respectiva empresa, para que sea esta la que tome la medida que crea oportuna.

Este protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género que se produzcan durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- En el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso).
- En el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
- En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

7. *Acción preventiva*

Como acciones encaminadas a prevenir las situaciones de acoso por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, se fomentarán medidas tendentes a evitar que se produzcan este tipo de situaciones, partiendo del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto en su intimidad, a la debida consideración de su dignidad y a la no discriminación en las relaciones laborales, entre las que cabe destacar:

- **Comunicación:** Promoviendo el conocimiento de este protocolo para todas las personas que integran la organización y al personal de nueva incorporación, especialmente en cuanto al procedimiento a seguir para la denuncia ante una eventual situación de acoso, la sensibilización en los valores del respeto a la dignidad e igualdad sobre los que se inspira, y la información sobre el mismo a todas las empresas que prestan sus servicios en Marbella Club.
- **Promoción** de un ambiente de trabajo basado en los principios de igualdad de trato y de oportunidades y de no discriminación de las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBIQ+.
- **Prohibición** de manifestaciones e insinuaciones que sean contrarias a los principios de igualdad de trato y de oportunidades y de no discriminación y que inciten a la LGTBI-fobia.
- **Responsabilidad:** Las personas trabajadoras, empresa y sindicatos tendrán la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad e igualdad de las personas LGTBIQ+. A su vez, constituye una obligación fundamental de cualquier mando o responsable de la empresa, en el ámbito de su responsabilidad, velar por la consecución de un ambiente adecuado de trabajo y libre de comportamientos que pudieran ser constitutivos de acoso, según los términos contenidos en este protocolo. Por ello, el personal responsable deberá tener especialmente encomendada la labor de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de acoso a las personas LGTBIQ+ dentro de su ámbito, adoptando las medidas que considere necesarias para evitar conductas susceptibles de desembocar en acoso.
- **Formación:** Con el compromiso de prevenir situaciones de acoso, y en el ámbito de la prevención de riesgos y salud laboral, los planes de formación incluirán acciones relativas a esta materia, especialmente cuando afecten a aquellas personas que tengan personal a su cargo, a las personas que tengan algún cometido en el marco del procedimiento de instrucción de la denuncia de acoso, y a la representación legal de las personas trabajadoras.

8. *Comisión de Atención al Acoso por Razón de Orientación Sexual, Identidad de Género y/o Expresión de Género*

Se creará la Comisión de Atención al Acoso por Razón de Orientación Sexual, Identidad de Género y/o Expresión de Género, que estará formada por un máximo de cuatro personas de manera paritaria entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras.

Las personas que compongan la Comisión de Atención al Acoso deberán contar con formación en materia de igualdad, concretamente en cuanto a tratamiento, prevención y actuación frente al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, siendo dicha formación al menos de 20 horas de duración.

No podrán ser parte de la comisión las personas que tengan algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto. La incompatibilidad de formar parte de la comisión podrá ser manifestada por cualquier persona que forme parte de la comisión de atención o por la propia persona afectada.

La Comisión se reunirá en el plazo máximo de tres días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

Funciones de la Comisión:

- Recibir todas las denuncias por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Llevar a cabo la investigación de las denuncias de acuerdo con lo establecido en este protocolo, la empresa debe disponer de los medios adecuados y facilitar a la Comisión el acceso a toda la información que pudiera tener relación con el caso. También debe tener acceso libre a todas las dependencias del centro, y toda la plantilla debe prestar la colaboración que se le requiera por parte de la Comisión.
- Recomendar y gestionar en el departamento de Recursos Humanos las medidas cautelares que estime convenientes.
- Elaborar un informe de conclusiones sobre el supuesto de acoso investigado, que incluirá los medios de prueba del caso, sobre agravantes posibles o atenuantes y, en su caso, proposición de las acciones disciplinarias oportunas, dentro del ámbito de la empresa.
- Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones impuestas como consecuencia de los casos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género.
- Prestar apoyo, asesoramiento y orientación a las personas trabajadoras que puedan ser víctimas de situaciones de acoso.
- Cualesquiera otras que se pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones y de lo dispuesto en este protocolo.

9. *Intervinientes*

- La víctima, que sufre o ha sufrido una situación de acoso.
- La persona denunciada que presuntamente ha cometido el acoso.
- Testigos, personas que han presenciado los hechos.
- Comisión de Atención al Acoso por Razón de Orientación Sexual, Identidad de Género y/o Expresión de Género.
 - La Dirección de la empresa.
 - Se podrá acordar la participación de personas externas expertas en la materia.

10. *Procedimiento de actuación*

Se pone a disposición de la persona trabajadora afectada por acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género dos tipos de procedimientos que puede seguir, sin perjuicio del uso por parte de la víctima de las vías administrativas, judiciales o cualesquiera otras que estime oportunas.

Medidas cautelares

En los casos de denuncias de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, hasta la finalización del procedimiento y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso, la Comisión debe solicitar cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, así como otras medidas cautelares (reordenación del tiempo de trabajo, cambio de oficina, movilidad funcional...) que estime oportunas y proporcionadas a las circunstancias del caso. Estas medidas, en ningún caso pueden comportar para la víctima un perjuicio o menoscabo en sus condiciones de trabajo, ni modificación sustancial de las mismas, incluidas las condiciones salariales.

En los casos en que la medida cautelar sea separar a la víctima de la persona agresora mediante un cambio de puesto de trabajo, es la víctima quien decide si lo realiza ella o la persona agresora y el Departamento debe facilitar en todo momento que el traslado de una persona u otra se realice de la manera más rápida posible.

1. Procedimiento Preliminar

Esta fase es potestativa y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la persona afectada. El objetivo de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de la situación de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes, siempre y cuando la persona denunciante así lo estime oportuno.

La persona denunciante u otra persona que tenga conocimiento de un caso de presunto acoso puede presentar la queja o denuncia de forma verbal o escrita ante la Comisión de Atención al Acoso por Razón de Orientación Sexual, Identidad de Género y/o Expresión de Género.

Recibida la queja o denuncia, la Comisión entrevistará primeramente a la persona afectada, y posteriormente a la persona denunciada, pudiendo estar asistida por personal experto, si así lo solicita. En estas entrevistas se informará a la víctima de sus derechos, opciones y acciones que pueden emprender la empresa, y se informará a la persona denunciada de que su comportamiento no es bien recibido y que es contrario a las normas de la empresa.

Si la persona denunciante es diferente a la persona que presuntamente está sufriendo una situación de acoso, esta debe ponerse en contacto con la Comisión de Atención al Acoso por Razón de Orientación Sexual, Identidad de Género y/o Expresión de Género para analizar los hechos denunciados y confirmar o no la denuncia presentada por la persona denunciante.

Este procedimiento preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia a la Comisión. En ese plazo, la Comisión dará por finalizada esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y solo podrá tener acceso a él los miembros de la Comisión y la Dirección de la empresa.

En el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta que incluirá:

- El acuerdo entre las partes: Fin del proceso y, en su caso, adopción de las medidas que se determinen, o,
- Sin acuerdo: El procedimiento preliminar se convierte en el paso anterior al inicio del procedimiento formal.

Asimismo, se informará a la representación legal de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

2. Procedimiento expediente informativo

Este procedimiento se iniciará cuando la persona afectada u otra, formule la denuncia a través de un escrito dirigido a la Comisión de Atención al Acoso por Razón de Orientación Sexual, Identidad Género y/o Expresión de Género. La presentación de la denuncia supone la aceptación por parte de la persona afectada de colaborar en todas las pruebas y actuaciones necesarias para investigar el caso.

Recibida la denuncia, la Comisión dispondrá de tres días laborales para iniciar las investigaciones y tendrá en cuenta las siguientes pautas:

- Valorar la adopción de medidas cautelares, por ejemplo, separar a las partes implicadas durante el desarrollo de la investigación o aquella que se estime oportuna.
- Obtener toda la información necesaria para esclarecer los hechos denunciados.
- Realizar entrevistas a las personas implicadas de forma separada, incluir en esta fase el consentimiento expreso y por escrito de las personas entrevistadas para acceder a la información necesaria para la investigación.

- Se informará a las partes implicadas sobre el carácter confidencial y reservado de la investigación.
- Sistematizar todas las actas de las reuniones y entrevistas que se celebren durante la investigación.
- Redactar un informe sobre el presunto acoso investigado en el que se indicará las conclusiones alcanzadas y se instará a la empresa a que adopte algunas de las siguientes medidas:
 - Medidas disciplinarias a la persona acosadora, con indicación de la infracción, sanción y graduación. Si no hubiera traslado forzoso o despido de la persona acosadora, se deberán establecer medidas para que la persona acosadora y la persona afectada no convivan en el mismo espacio laboral. La víctima tendrá la opción de permanecer en su puesto de trabajo o solicitar voluntariamente un traslado, este traslado no puede suponer un detrimento a sus condiciones laborales.
 - Cierre del expediente, si se considera que los hechos no son constitutivos de alguno de los tipos de acoso regulados en este protocolo.
 - La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

Si de la investigación practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, la empresa podrá adoptar otras medidas complementarias, tales como:

- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de la persona sancionada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un periodo prolongado.

El expediente informativo deberá resolverse en un plazo máximo de veinte días laborales incluyendo la redacción de la resolución del expediente. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la Comisión podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborales más.

11. Medidas disciplinarias

Si se considera que ha existido acoso, se adoptarán las medidas correctoras y sancionadoras que marque el régimen disciplinario que le sea de aplicación a la persona acosadora según el convenio colectivo de aplicación.

El Estatuto de los Trabajadores en su artículo 54 establece en su letra C del apartado segundo que el contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador por las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

En el caso de que, atendiendo las circunstancias concurrentes, la sanción no sea el despido de la persona acosadora, la empresa tomará las medidas oportunas para que la persona agresora y la víctima no convivan en el mismo ámbito laboral (oficina, departamento, etc.) dando la prioridad a la víctima sobre un posible cambio voluntario de puesto, que en ningún caso podrá suponer menoscabo o detrimento de sus condiciones laborales. Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, la empresa estudiará a petición de las partes afectadas el posible traslado de la persona denunciante o denunciada sin que suponga un detrimento en sus condiciones laborales. A salvo de lo dispuesto en el párrafo siguiente, se garantizará que en el ámbito de la empresa no existirán consecuencias sobre las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en la investigación de acoso, al igual

que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo ya sea sobre si mismas o frente a terceros. Las denuncias, alegaciones o declaraciones de terceros, que se demuestren fehacientemente como falsas, intencionadamente no honestas o dolosas, o con la intención de perjudicar a la persona denunciada o a la empresa, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

Se considerarán faLtas Leves

- Utilizar o emitir expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas por razón de su orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Se considerarán faLtas muy graves

- La reiteración de las expresiones ofensivas y discriminatorias contra las personas LGT-BIQ+.
- La violación de la confidencialidad de las personas trans que se encuentren en proceso de reasignación de sexo.
- Las represalias, entendidas como el trato adverso que reciba una persona como consecuencia de haber presentado una queja, reclamación, denuncia, destinada a impedir su discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

12. *Comunicaciones*

Todas las comunicaciones que se realicen como consecuencia de una denuncia de acoso, serán consideradas como confidenciales, evitándose la utilización de medios que puedan propiciar el conocimiento directo o indirecto de terceras personas ajenas al procedimiento. El archivo de las actuaciones será custodiado por la persona responsable de Recursos Humanos.

13. *Vigencia, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor*

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha de su firma, dando cumplimiento a la Ley 4/2023, de 28 de febrero de 2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGBTI y con una duración de cuatro años.

El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.

14. *Seguimiento y control*

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días laborales, la Comisión deberá realizar un seguimiento sobre el cumplimiento de los acuerdos o medidas adoptadas. Del resultado del seguimiento se levantará un acta que analizará el grado de cumplimiento y resultado de las medidas propuestas y, en el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose recogerá las medidas a adoptar para su resolución.

La Dirección de la empresa deberá comprobar el grado de cumplimiento de las recomendaciones realizadas en los Informes de conclusiones y supervisará la evolución de la persona trabajadora afectada, tanto en lo que se refiere a los posibles daños sobre su salud como a la adecuación de las medidas organizativas correctoras que se hubiesen adoptado.

15. *Anexos*

- Anexo I. Definición de conceptos.
- Anexo II. Modelo de declaración de principios
- Anexo III. Acta de constitución de la Comisión de Atención al Acoso por Razón de Orientación Sexual, Expresión de Género y/o Identidad de Género.
- Anexo IV. Modelo de queja o denuncia.
- Anexo V. Modelo de consentimiento.
- Anexo VI. Esquema procedimiento actuación.

ANEXO I

Definición de conceptos

Cualquier comportamiento basado en orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto será considerado como acoso por razón de orientación sexual, identidad de género o de expresión de género. Esto se considerará conducta discriminatoria.

- **Discriminación directa:** Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

- **Discriminación indirecta:** Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

- **Discriminación múltiple e interseccional:** Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en esta ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de Trato y la no Discriminación. Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.

- **acoso discriminatorio:** Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

- **Discriminación por asociación y discriminación por error:** Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

- **Medidas de acción positiva:** Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

- **intersexualidad:** La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

- **Orientación sexual:** Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gays, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.

- **identidad sexual:** Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

- **expresión de género:** Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.
- **persona trans:** Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.
- **famiLia LgtbiQ+:** Colectivo compuesto por lesbianas, gais, transgéneros, transexuales, bisexuales, intersexuales, *queer* y el resto de identidades y orientaciones incluidas en el + (que indica que el colectivo sigue en constante crecimiento) con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.
- **Lgtbifobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- **homofobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- **bifobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- **transfobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- **inducción, orden o instrucción de discriminar:** Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

ANEXO II

Modelo de declaración de principios

Marbella Club manifiesta que rechaza todo tipo de comportamiento y conducta que sea constitutiva de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género y/o expresión de género, con el fin de asegurar que todas las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBIQ+ disfruten de un entorno de trabajo libre de LGTBIfobia donde prime el principio de igualdad y de no discriminación.

El Protocolo de Actuación para la Atención del Acoso y la Violencia contra las Personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral, responde a la necesidad de incidir en la prevención, sensibilización y en su caso, eliminar toda forma de violencia y discriminación hacia las personas trabajadoras pertenecientes al colectivo LGTBIQ+ en el ámbito laboral, así como dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas Trans y para la Garantía de los Derechos de las Personas LGTBIQ+.

Asimismo, asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto a toda su plantilla y a las empresas a las que desplace su propio personal. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas.

Con el fin de garantizar un entorno de trabajo libre de LGTBIfobia, la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras se comprometen a tratar con la máxima y debida diligencia cualquier situación de acoso que pudiera presentarse en el seno de la misma.

En Marbella, a 23 de abril 2024.

(Firma de la persona responsable de la empresa)



ANEXO IV

Modelo de queja o denuncia

A/A Comisión de Atención al Acoso por Razón de Orientación Sexual, Identidad de Género y/o Expresión de Género.

I. Persona que informa de los hechos

- Persona que ha sufrido el acoso:
 - Otras (especificar):
-

II. Datos de la persona que ha sufrido el acoso

- Nombre y apellidos:
- DNI:
- Categoría profesional o puesto:
- Centro de trabajo:
- Tipo de contrato/vinculación laboral:
- Teléfono: Email:
- Dirección a efectos de notificaciones:

III. Datos de la persona agresora

- Nombre y apellidos:
- DNI:
- Categoría profesional o puesto:
- Centro de trabajo:
- Nombre de la empresa:
- Teléfono: Email:
- Dirección a efectos de notificaciones:

IV. Descripción de los hechos

HECHOS que denuncia (incluir una descripción cronológica y detallada de los hechos, personas implicadas, origen del conflicto, lugar en que sucedió, etc.) (adjuntando las hojas numeradas que sean necesarias).

V. Descripción de otra información que se aporte (en caso que haya testigos, indicar nombre y apellidos, adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno):

VI. Solicitud

La persona abajo firmante solicita la apertura del procedimiento de investigación derivado del conocimiento de actos que pueden ser constitutivos de acoso por orientación sexual, identidad de género y/o expresión sexual solicitando que se me informe de las distintas actuaciones que realicen durante el mismo, así como su posterior resolución.

En _____ a _____ de _____ de 202_

Fdo.: _____

Todos los anexos son confidenciales y está prohibida su reproducción o difusión total o parcial, bajo ningún medio de difusión o propagación pública o privada. Al cierre del expediente, se archivará y custodiará el mismo original por el Departamento de Recursos Humanos, teniendo acceso al mismo únicamente las partes integrantes de la comisión legalmente constituida y la Dirección de la empresa, con las restricciones de acceso a los datos de carácter personal que establezcan las disposiciones vigentes.

2604/2025