

TABLA SALARIAL para 2ª Anualidad (01-06-94 a 30-05-95)

CATEGORIAS PROFESIONALES	Mensual	T.Anuál
Mozo Especializado	77.571	1.163.565
Mozo	76.940	1.154.100
Ascensorista	76.940	1.154.100
Telefonista	76.940	1.154.100
Envasadora v Embeladora	76.940	1.154.100
PERSONAL SUBALTERNO		
GRUPO V:		
Conserje	76.940	1.154.100
Cobrador	76.940	1.154.100
Vigilante, Sereno, Ordenanza, Portero	76.940	1.154.100
Personal de Limpieza (por horas)	278	
Ayuda Familiar:		
Productores mayores de 22 años:	51.774,- ptas.	
Productores de edad comprendida entre los 18 y 22 años:	2973,9,- ptas.	
Productores menores de 18 años:	14.609,- ptas.	

RESOLUCION de 7 de marzo de 1995, de la Delegación Provincial de Granada, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo entre la empresa Hoteles Congreso, S.A. y su establecimiento Hotel Albayzín. (1801291).

N/rfra.: Convenios Colectivos.
Expte.: 8/95.

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo entre la empresa «Hoteles Congreso, S.A.» y su establecimiento «Hotel Albayzín» (Código de Convenio.1801291), dedicada a la actividad de hostelería, acordado entre la representación empresarial y de los trabajadores de la citada empresa, presentado en su día ante esta Delegación Provincial, artículo 90 y concordantes de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, con la modificación introducida por la Ley 42/94, de 30 de diciembre, Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y demás disposiciones legales pertinentes. Esta Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía,

ACUERDA

Primero. Inscribir el texto del Convenio Colectivo de Trabajo mencionado, en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Delegación Provincial.

Segundo. Remitir el texto original acordado, una vez registrado, al Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero. Disponer la publicación del indicado texto, en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Granada, 7 de marzo de 1995.- La Delegada, Virginia Prieto Barrero.

CONVENIO COLECTIVO ENTRE LA EMPRESA «HOTELES CONGRESO, S.A.» Y SU ESTABLECIMIENTO «HOTEL ALBAYZIN»

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Art. 1.º Ambito funcional y de aplicación.

El presente Convenio afecta y obliga a la Empresa Hoteles Congreso, S.A. y a los trabajadores que presten

sus servicios en el Hotel Albayzín o aquéllos que durante la vigencia de este Convenio se incorporen a los mismos.

Art. 2.º Partes firmantes.

Son partes firmantes de este Convenio la Empresa «Hoteles Congreso, S.A.», representada por don Francisco Puente Medel y el Delegado de Personal, don José Luis Jiménez Badillo, en nombre de los trabajadores.

Art. 3.º Vigencia y duración.

El Convenio tendrá una duración de tres años, desde el 1 de enero de 1994 hasta el 31 de diciembre de 1996.

Con independencia de la fecha en que aparezca publicado este Convenio en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía, tendrá efectos retroactivos al día 1 de enero de 1994. Sin embargo, no tendrán efectos retroactivos el contenido establecido bajo los artículos 10, 11, 14, 15, 16 y 22 de este Convenio, que empezará a regir desde la publicación del mismo.

Salvo denuncia expresa y válida, el Convenio se prorrogará automáticamente por plazos iguales al de su duración inicial. Se entiende por denuncia válida la efectuada por escrito certificado dirigido a la otra parte con una antelación mínima de dos meses a la fecha de expiración del Convenio o prórroga en su caso.

Art. 4.º Absorciones y compensaciones.

Las condiciones establecidas en este Convenio consideradas en cómputo anual y globalizadamente, podrán ser compensadas con las ya existentes en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea su origen, procedencia, causa o naturaleza de las mismas.

Igualmente, las condiciones establecidas en este Convenio podrán ser absorbidas por otras condiciones superiores fijadas por disposición legal, contrato individual, concesiones voluntarias, etc., que pudieran aplicarse en lo sucesivo, cualquiera que sea su origen, procedencia, causa o naturaleza de las mismas.

Art. 5.º Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y, en consecuencia, la nulidad o invalidez de alguna de sus cláusulas o condiciones llevará consigo la nulidad de la totalidad del Convenio, que deberá ser negociado de nuevo.

Art. 6.º Supresión de porcentaje de servicio.

La aceptación de este Convenio supone la renuncia expresa al sistema retributivo de salario inicial o fijo más porcentaje de servicio previsto en el capítulo 9.º de la Ordenanza Laboral de Hostelería.

Art. 7.º Comisión Paritaria.

Las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento del Convenio y del desarrollo y regulación de las relaciones laborales.

Dicha Comisión estará formada por una persona designada por la Empresa y por un miembro de la Representación de los Trabajadores, debiéndose constituir en el plazo de treinta días a partir de la firma del presente Convenio.

CAPITULO II

CONTRATACION. CESES. MOVILIDAD. ASCENSOS

Art. 8.º Organización del trabajo.

La organización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente, corresponde a la Dirección de la Empresa.

Las relaciones laborales se entienden en todo momento en la mutua confianza y respeto entre empresas y trabajadores.

Art. 9.º Normas comunes de contratación.

La Empresa podrá contratar trabajadores de acuerdo con las modalidades previstas en la Legislación vigente, o con las que en cualquier momento puedan existir.

Los contratos de trabajo que se suscriben por escrito serán registrados en la Oficina de Empleo del INEM en el plazo máximo de 20 días desde el inicio de la relación laboral. Una copia del contrato registrado deberá entregarse al trabajador en el plazo máximo de 15 días desde el día siguiente al de su registro.

De acuerdo con lo previsto en la Legislación vigente, la Empresa entregará una copia básica del contrato a la Representación Legal de los Trabajadores, excepto de los contratos de dirección.

Art. 10.º Contratos formativos.

Los aprendices que se contraten a partir de la fecha, percibirán una retribución bruta de 65.000 ptas. (pesetas sesenta y cinco mil) mensuales. En caso de Incapacidad Laboral Transitoria, la Empresa no abonará las cantidades recogidas en el art. 30, puesto que no percibe compensación alguna.

Respecto de los contratos en Prácticas, su retribución será del 60% y del 75% para el 1.º y 2.º año, respectivamente, de la retribución que para cada categoría profesional esté fijada en este Convenio.

Art. 11.º Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un período de prueba que no excederá de 90 días laborables para los Jefes o 2.º Jefes de Departamento ni de 30 días días laborables para el resto de categorías profesionales, cualquiera que sea la modalidad de la contratación utilizada.

Durante este período cualquiera de las partes podrá resolver el contrato de trabajo sin preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Art. 12.º Cese voluntario. Plazo de preaviso.

Cuando un trabajador cese en la Empresa voluntariamente, deberá comunicarlo por escrito, de acuerdo con los siguientes plazos de preaviso:

- a) 30 días para Jefe y 2.º Jefe de Departamento.
- b) 15 días para el resto de personal.

El incumplimiento por parte del trabajador de la obligación de preavisar con la obligada antelación, dará derecho a la Empresa a descontar en la liquidación del mismo el importe del salario de un día por cada día de retraso en el aviso.

Habiendo recibido el aviso con la antelación referida, la Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados hasta ese momento. El resto de ellos le serán abonados en el momento habitual del pago.

El incumplimiento de esta obligación imputable a la Empresa llevará aparejado el derecho del trabajador a ser indemnizado con el importe de un día de salario por cada uno de retraso hasta el límite máximo de los días de preaviso.

Art. 13.º Ascensos.

Los ascensos de categoría se producirán teniendo en cuenta la formación y capacidad, dentro de las facultades organizativas de la Empresa. La categoría de Jefe o 2.º Jefe de Departamento será de libre designación de la Empresa. Para el resto de categorías se recabará informe previo de la Representación de los Trabajadores.

Art. 14.º Polivalencia funcional.

El trabajador podrá ser contratado con la condición de polivalente, dentro o fuera del mismo grupo profesional, respetando su dignidad y capacidad técnica para desempeñarlo.

Se pacta la polivalencia de funciones que se describen a continuación. La precitada polivalencia funcional no generará el derecho a reclamar la categoría profesional superior ni la diferencia retributiva.

En todo caso, además de las funciones que le son propias de cada categoría o departamento se asumirán las siguientes funciones:

Recepción, teléfonos y conserjería. Además de las funciones propias asumirán la reclamación de créditos, apoyo a Comercial, Mozo de Equipajes, etc.

Mozo de equipajes, mozo de habitación, portero, ayudante de camarero. Además de las propias asumirán las funciones de atender el Teléfono y la Conserjería, realizar gestiones fuera del hotel, vigilancia de noche, pequeños trabajos de mantenimiento, ayudarán al departamento correspondiente al montaje de salones, etc.

Camarera de pisos, limpiadora, lencera, fregadora. Además de las propias, realizarán las de cada una de las respectivas categorías, retirar y llevar las bandejas al office de la planta, subir y bajar la ropa, sacar las basuras, etc.

Restaurante y bar. Realizarán, además de las propias, la de montaje de salones, retirar pedidos del almacén, Room Service, montaje de buffet de desayunos, atender la cafetería, preparación de postres, etc.

Cafetería. Realizará, además de las suyas propias, las de ayudar en cocina, sacar la basura, retirar los pedidos del almacén, ayudar a montar el buffet de desayunos, etc.

Cocina. Se pacta la polivalencia dentro de la misma, cubriendo además el office y la platería.

Servicio técnico. Realizarán todas las funciones inherentes a fontanería, electricidad, calefacción, pintura, carpintería, etc. Incluso las de Mozos de Equipajes cuando ello sea necesario.

CAPITULO III

JORNADA. DESCANSO SEMANAL. VACACIONES. EXCEDENCIAS. HORAS EXTRAORDINARIAS

Art. 15.º Jornada.

Durante la vigencia de este Convenio la jornada máxima anual será de 1.824 horas de trabajo efectiva, equivalente a aplicar en cómputo anual la jornada de 40 horas semanales de promedio, por lo tanto, su cómputo, distribución y control será anual.

Por trabajo efectivo se entenderá que el trabajador deberá encontrarse, tanto al comienzo como al final de la jornada laboral, en su puesto de trabajo en condiciones a realizar sus funciones profesionales.

En las jornadas continuadas que excedan de 5 horas de duración habrá un descanso de 20 minutos que se considerará tiempo de trabajo efectivo. Si este tiempo de descanso se destinara para la toma de alguna comida podrá ampliarse en 10 minutos, entendiéndose que cuando sobrepase los 20 minutos irá a cargo del trabajador, y lo deberá recuperar dentro de la misma jornada.

En caso de necesidades del servicio por grupos, banquetes, vacaciones, Incapacidad Temporal, crédito de horas sindicales, etc., a petición de la Empresa se prolongará la jornada.

Las prolongaciones vendrán compensadas con reducciones de jornada o su equivalencia en períodos de descanso.

Por los necesidades a que hace referencia el apartado anterior, la Empresa podrá cambiar los turnos y días de

libranza. Igualmente, y por las citadas necesidades, la Empresa podrá partir los referidos turnos de trabajo.

Art. 16.º Descanso semanal.

Por las precitadas necesidades del servicio se podrán acumular las dos fiestas de descanso semanal en períodos de dos semanas. En este caso, el trabajador también tendrá derecho a conocer los cambios con dos semanas de antelación.

Art. 17.º Calendario laboral.

La elaboración y fijación del calendario laboral anual es facultad de la Dirección de la Empresa, en función de sus situaciones económicas, técnicas, organizativas y de producción; que lo elaborará en los treinta primeros días hábiles de cada año. Se establecerá con los Delegados de Personal.

En caso de desacuerdo, la Empresa y los Representantes de los Trabajadores lo someterán al arbitraje de la Autoridad Laboral.

Art. 18.º Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio, disfrutará de 33 días naturales de vacaciones al año, dentro del año natural. Aquéllos que no lleven un año de trabajo efectivo tendrán derecho a disfrutar la parte proporcional, computando a estos efectos el año natural.

Se podrán excluir los meses de mayo, septiembre y octubre, por ser los de mayor ocupación de los hoteles.

El comienzo del período de vacaciones no podrá coincidir con un día de descanso, entendiéndose iniciado al día siguiente de los días libres. Igualmente, si la fecha de reincorporación al trabajo coincide con un día de descanso semanal, éste deberá respetarse, reiniciándose el trabajo una vez cumplido dicho descanso.

La situación de Incapacidad Laboral Transitoria o Accidente de Trabajo no interrumpirá el disfrute del período vacacional una vez esté preestablecido el calendario.

Art. 19.º Fiestas no recuperables.

Las fiestas no recuperables, siempre que el productor las trabaje, se compensarán de una de las formas siguientes:

- Acumularlas a las vacaciones anuales.
- Disfrutarlas como descanso continuado en período distinto.

Cuando un festivo coincida con el día de descanso semanal, éste se considerará como trabajado. En cambio aquel festivo que coincida con el período vacacional o en período de Incapacidad Temporal derivada de Enfermedad Común o Accidente se considerará como disfrutado.

Art. 20.º Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Tres días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijos, hijos políticos, hermanos, hermanos políticos, padres, padres políticos y abuelos. Cuando por tal motivo el trabajador necesitase hacer un desplazamiento fuera de la provincia el permiso será de cinco días.
- Un día para boda de hijos, hermanos, hermanos políticos, padres o padres políticos.
- Un día por cambio de domicilio habitual.
- El tiempo indispensable para la asistencia a exámenes, quedando el trabajador obligado a justificar su asistencia a las pruebas.

f) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses; tendrán derecho a una hora de ausencia al trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

Art. 21.º Excedencias.

Los trabajadores con al menos dos años de antigüedad en la Empresa, tendrán derecho a solicitar excedencia voluntaria no inferior a seis meses ni superior a dos años, causando baja definitiva el excedente que no solicite su reingreso con una antelación mínima de treinta días a la fecha de vencimiento.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, que sean fijos de plantilla, podrán solicitar excedencia voluntaria en el caso de enfermedad grave de padres, cónyuge o hijos a su cargo, siempre que lo justifiquen debidamente y por el plazo indispensable.

Para acogerse a otro período de excedencia voluntaria, el trabajador deberá cubrir un nuevo período de cuatro años al servicio de la Empresa.

Aquellos trabajadores que resulten elegidos a cargos de representación sindical, de nivel comarcal, provincial o nacional, podrán solicitar excedencia por el tiempo que dure el período de elección para dicho cargo.

Art. 22.º Horas extraordinarias.

Tendrán esta consideración todas aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada irregular pactada en el art. 15 y que no sean compensadas según lo establecido en el mismo.

Todas las horas extraordinarias que se realicen, tanto las voluntarias como las obligatorias o las estructurales, se compensarán con períodos equivalentes de descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Caso de no ser posible la compensación en tiempo de descanso, las horas extraordinarias se abonarán al mismo precio que la hora ordinaria.

CAPITULO IV

CONDICIONES ECONOMICAS

Art. 23.º Condiciones salariales.

El régimen salarial aplicable a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio estará formado únicamente y en su totalidad por los siguientes conceptos retributivos (salario base, plus convenio, gratificaciones extraordinarias y complemento salarial de manutención), recogidos expresamente en este artículo:

23.1. Salario base.

En el reflejado en el Anexo I del presente Convenio en la columna encabezada bajo el título Salario Base.

23.2. Plus Convenio.

Es el reflejado en el Anexo I del presente Convenio en la columna encabezada bajo el título Plus Convenio.

23.3. Gratificaciones extraordinarias.

La Empresa abonará a los trabajadores dos pagas extraordinarias, que se harán efectivas los días 20 de junio y 20 de diciembre, en la cuantía que se fija en la tabla salarial anexa.

Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año percibirán estas gratificaciones en cuantía proporcional al tiempo trabajado.

23.4. Complemento salarial de manutención.

El complemento salarial de manutención en especie se fija en 2.263 ptas. (pesetas dos mil doscientas sesenta y tres) mensuales. Su compensación será en metálico para todo aquel trabajador que no lo perciba en especie.

Art. 24.º Plus de transporte.

Se mantiene un Plus de Transporte en la cuantía de 2.500 ptas. (pesetas dos mil quinientas) mensuales, que se

abonará a todos los trabajadores, con independencia de las distancias que existan entre su domicilio y el centro de trabajo.

Este plus extrasalarial no se abonará el mes de vacaciones y no será cotizable a la Seguridad Social.

CAPITULO V

CONDICIONES SOCIALES

Art. 25.º Ropa de trabajo.

Cuando la Empresa exija para el trabajo determinada modalidad de ropa, tendrá la obligación de facilitarla a su cargo. No obstante, la Empresa podrá sustituir esta obligación por la entrega anual en metálico de su valor equitativo.

En todo caso la no exigencia por la Dirección de determinada modalidad de ropa no excusará la obligación del trabajador de realizar las funciones con arreglo a las normas usuales de higiene.

Art. 26.º Jubilación.

La edad obligatoria de jubilación se establece en 65 años, siempre y cuando el trabajador reúna los requisitos legalmente establecidos para acceder a la prestación por este concepto.

Al producirse la jubilación del trabajador, que lleve como mínimo 10 años al servicio de la Empresa o sufra una Incapacidad Total o Absoluta, percibirá de ésta el importe de tres mensualidades, que estarán integradas por el salario base de la Tabla Salarial Anexa. Cada cinco años más que exceda a los diez tendrá derecho a una mensualidad más.

Art. 27.º Jubilación especial a los 64 años.

Las partes acuerdan la posibilidad de jubilación a los 64 años en la forma articulada por el R.D. 1194/85 de 17 de julio.

Art. 28.º Enfermedad y accidente.

En la primera situación de Incapacidad Temporal que se produzca en el año natural, no se efectuará ningún descuento aunque sea derivado de Enfermedad Común y se abonará el 100% hasta un máximo de doce meses.

En la segunda situación de Incapacidad Temporal se estará a lo siguiente:

- Desde el 1.º al 4.º día no se percibirá salario.
- Desde el 5.º al 16.º el 60% de la base de cotización del mes anterior.
- Desde el 17.º al 30.º el 75% de los mismos importes del punto anterior.
- A partir del 31 día y hasta un período máximo de doce meses, el 100% del salario.

Si la Empresa sustituye al trabajador en I.L.T. o accidente por otro trabajador con contrato de interinidad, el trabajador sustituido percibirá exclusivamente el subsidio que corresponda desde el mismo momento en que fuese sustituido. Igualmente, en los períodos de I.L.T. o accidente superiores a los doce meses, el trabajador percibirá el subsidio que corresponda de acuerdo con la Seguridad Social.

CAPITULO VI

SEGURIDAD E HIGIENE

Art. 29.º Seguridad e higiene en el trabajo.

Los Representantes de los Trabajadores junto con los de la Empresa velarán para que se cumplan todas las disposiciones legales en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, así como potenciar las acciones técnico-

preventivas en favor de la salud de los trabajadores, que tiendan a disminuir los riesgos laborales, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Anualmente, la Empresa facilitará los medios necesarios para que todo el personal pueda hacerse un reconocimiento médico.

CAPITULO VII

DERECHOS SINDICALES

Art. 30.º Derechos sindicales y de representación de los trabajadores en la Empresa.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica de la Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y demás normas.

Los Representantes de los Trabajadores tendrán un crédito de horas sindicales para el ejercicio de su representación de 15 horas mensuales, cuyo uso lo deberán preavisar por escrito con una antelación mínima de 24 horas. Posteriormente, se tendrán que justificar.

CLAUSULA ADICIONAL UNICA

Revisión salarial.

La única revisión salarial que habrá que hacer durante la vigencia de este Convenio, será a partir de 1 de enero de 1994, incrementándose las tablas salariales y sus pluses en el % que el Gobierno fije como previsión de inflación para ese año.

CLAUSULAS FINALES

Primera. Derecho supletorio.

En lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en la Legislación vigente.

Segunda. Paz laboral.

Las partes se comprometen a respetar la paz laboral durante el período de vigencia de este Convenio en lo que a su contenido se refiere.

Granada, a tres de febrero de mil novecientos noventa y cinco.

CLAUSULA ANEXA

Art. 7.º Comisión Paritaria.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán por acuerdo de ambas partes. En caso de conflicto sobre interpretación y aplicación de cualquiera de las cláusulas establecidas en este convenio que no fueran resueltas por la Comisión Paritaria, las partes se obligan a acudir al arbitraje.

TABLA SALARIAL ANEXA I - SALARIOS BRUTOS 1.994

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO
NIVEL I		
Jefe de Recepción	132.019,-	23.644,-
" " Cocina	132.019,-	23.644,-
" " Comedor	132.019,-	23.644,-
Contable General	132.019,-	23.644,-
Gobernanta General	132.019,-	23.644,-
Jefe de Servicio Técnico	132.019,-	23.644,-
NIVEL II		
2º Jefe de Recepción	121.543,-	21.705,-
Jefe de Bar	121.543,-	21.705,-
2º Jefe de Cocina	121.543,-	21.705,-
2º Jefe de Comedor	121.543,-	21.705,-
Repuestero	121.543,-	21.705,-
Jefe de Económico	121.543,-	21.705,-

TABLA SALARIAL ANEXA I - SALARIOS BRUTOS 1.994

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO
NIVEL III		
Jefe de Partida	119.614,-	21.423,-
Jefe de Sector	119.614,-	21.423,-
Barman	119.614,-	21.423,-
Subgobernanta	119.614,-	21.423,-
Bodeguero	119.614,-	21.423,-
NIVEL IV		
Oficial Contable	118.097,-	21.150,-
Cocinero	118.097,-	21.150,-
Camarero	118.097,-	21.150,-
Recepcionista	118.097,-	21.150,-
NIVEL V		
Ayte. de Camarero	107.762,-	19.242,-
Ayte. de Cocina	107.762,-	19.242,-
Telefonista	107.762,-	19.242,-
NIVEL VI		
Camarera de Pisos	98.529,-	17.567,-
Fregador	98.529,-	17.567,-
Vigilante Noche	98.529,-	17.567,-
Mozo de Equipajes	98.529,-	17.567,-
Lencera	98.529,-	17.567,-
Limpiadora	98.529,-	17.567,-
Botones mayor 18 años	98.529,-	17.567,-
Marmitón	98.529,-	17.567,-

TABLA ANEXA II - PAGAS EXTRAS AÑO 1.994

CATEGORIAS	PAGA JULIO	PAGA NAVIDAD
NIVEL I		
Jefe de Recepción	132.019,-	132.019,-
" " Cocina	132.019,-	132.019,-
" " Comedor	132.019,-	132.019,-
Contable General	132.019,-	132.019,-
Gobernanta General	132.019,-	132.019,-
Jefe de Servicio Técnico	132.019,-	132.019,-
NIVEL II		
2º Jefe de Recepción	121.543,-	121.543,-
Jefe de Bar	121.543,-	121.543,-
2º Jefe de Cocina	121.543,-	121.543,-
2º Jefe de Comedor	121.543,-	121.543,-
Repostero	121.543,-	121.543,-
Jefe de Economato	121.543,-	121.543,-
NIVEL III		
Jefe de Partida	119.614,-	119.614,-
Jefe de Sector	119.614,-	119.614,-
Barman	119.614,-	119.614,-
Subgobernanta	119.614,-	119.614,-
Bodeguero	119.614,-	119.614,-
NIVEL IV		
Oficial Contable	118.097,-	118.097,-
Cocinero	118.097,-	118.097,-
Camarero	118.097,-	118.097,-
Recepcionista	118.097,-	118.097,-
NIVEL V		
Ayte. de Camarero	107.762,-	107.762,-
Ayte. de Cocina	107.762,-	107.762,-
Telefonista	107.762,-	107.762,-
NIVEL VI		
Camarera de Pisos	98.529,-	98.529,-
Fregador	98.529,-	98.529,-
Vigilante Noche	98.529,-	98.529,-
Mozo de Equipajes	98.529,-	98.529,-
Lencera	98.529,-	98.529,-
Limpiadora	98.529,-	98.529,-
Botones mayor 18 años	98.529,-	98.529,-
Marmitón	98.529,-	98.529,-

TABLA SALARIAL ANEXA I - SALARIOS BRUTOS 1.994

CATEGORIAS	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO
NIVEL I		
Jefe de Recepción	137.300,-	24.590,-
" " Cocina	137.300,-	24.590,-
" " Comedor	137.300,-	24.590,-
Contable General	137.300,-	24.590,-
Gobernanta General	137.300,-	24.590,-
Jefe de Servicio Técnico	137.300,-	24.590,-
NIVEL II		
2º Jefe de Recepción	126.405,-	22.573,-
Jefe de Bar	126.405,-	22.573,-
2º Jefe de Cocina	126.405,-	22.573,-
2º Jefe de Comedor	126.405,-	22.573,-
Repostero	126.405,-	22.573,-
Jefe de Economato	126.405,-	22.573,-
NIVEL III		
Jefe de Partida	124.400,-	22.280,-
Jefe de Sector	124.400,-	22.280,-
Barman	124.400,-	22.280,-
Subgobernanta	124.400,-	22.280,-
Bodeguero	124.400,-	22.280,-
NIVEL IV		
Oficial Contable	122.820,-	21.996,-
Cocinero	122.820,-	21.996,-
Camarero	122.820,-	21.996,-
Recepcionista	122.820,-	21.996,-
NIVEL V		
Ayte. de Camarero	112.072,-	20.010,-
Ayte. de Cocina	112.072,-	20.010,-
Telefonista	112.072,-	20.010,-
NIVEL VI		
Camarera de Pisos	102.470,-	18.270,-
Fregador	102.470,-	18.270,-
Vigilante Noche	102.470,-	18.270,-
Mozo de Equipajes	102.470,-	18.270,-
Lencera	102.470,-	18.270,-
Limpiadora	102.470,-	18.270,-
Botones mayor 18 años	102.470,-	18.270,-
Marmitón	102.470,-	18.270,-

RESOLUCION de 8 de marzo de 1995, de la Delegación Provincial de Granada, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector Industrias de la Alimentación, de la provincia de Granada. (1800105).

N/rfra.: Convenios Colectivos.
Expte.: 15/94.

Visto el texto del Convenio Colectivo de trabajo para el Sector Industrias de la Alimentación (Código de Convenio 1800105), acordado de una parte por la Asociación Granadina de Industrias de la Alimentación y de otra por la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, presentado en su día ante esta Delegación Provincial, artículo 90 y concordantes de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, con la modificación introducida por la Ley 42/94, de 30 de diciembre. Real Decreto 1.040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y demás disposiciones legales pertinentes. Esta Delegación Provincial de la Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía,

ACUERDA

Primero. Inscribir el texto del Convenio Colectivo de Trabajo mencionado, en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo de esta Delegación Provincial.