

*Anexo que se cita:*

<i>Nombre/o Razón Social</i>	<i>Localidad</i>	<i>NIF</i>	<i>Encuesta y periodo</i>
Compañía Ibérica de Granitos S.A.	O Porriño	A36019842	Índices de Producción Industrial Julio 2013
Compañía Ibérica de Granitos S.A.	O Porriño	A36019842	Índices de Producción Industrial Agosto 2013
Compañía Ibérica de Granitos S.A.	O Porriño	A36019842	Índices de Precios Industriales Agosto 2013
Compañía Ibérica de Granitos S.A.	O Porriño	A36019842	Índices de Precios Industriales Septiembre 2013
Compañía Ibérica de Granitos S.A.	O Porriño	A36019842	Indice de Cifra de Negocios Indice de Entrada de Pedidos Julio 2013
Compañía Ibérica de Granitos S.A.	O Porriño	A36019842	Indice de Cifra de Negocios Indice de Entrada de Pedidos Agosto 2013
Represas Romero, José Manuel	Salceda de Caselas	35546589C	Indice de Comercio al por Menor Agosto 2013
Represas Romero, José Manuel	Salceda de Caselas	35546589C	Indice de Comercio al por Menor Septiembre 2013
Estasemana Vigo, S.L.	Vigo	B36963494	Indice de Comercio al por Menor Septiembre 2013
González González Facundo Martín	Vigo	53194795G	Indice de Comercio al por Menor Septiembre 2013
Mosquera-Martín 100, SL	Vigo	B36789675	Indice de Comercio al por Menor Septiembre 2013

En A Coruña a 20 de novembro de 2013.—El Delegado Provincial, P. A., Margarita Rivas Arjona.

2013010539

XUNTA DE GALICIA

**CONSELLERÍA DE TRABALLO E BENESTAR**

**Servizo de Traballo e Economía Social**

XEFATURA TERRITORIAL DE VIGO

**CONVENIO O ACORDO: HOTEL MAGAR, SL**

*Código de Convenio número 36104712012013*

Visto o Acordo da Comisión Negociadora polo que se aproba o texto do convenio colectivo da empresa HOTEL MAGAR, SL, subscrito en representación da parte económica, por unha representación da empresa, e da parte social polo delegado de persoal, en data 1 de xaneiro de 2013.

Primeiro.—Dito Convenio foi presentado na Xefatura Territorial de Vigo en data 25 de outubro de 2013.

Segundo.—Que no mesmo non se aprecia ningunha infracción da legalidade vixente e as súas cláusulas non conteñen estipulacións en perxurio de terceiros.

**FUNDAMENTOS DE DEREITO**

Primeiro.—Que o artigo 90.2 y 3 do Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, do Estatuto dos Traballadores, outorga facultades a Autoridade laboral competente en orden ao rexistro, publicación, depósito e notificación dos Acordos Colectivos pactados no ámbito da súa competencia.

Segundo.—Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Rexistro e Depósito dos convenios e acordos colectivos de traballo.

Terceiro.—Real decreto 2412/82, do 24 de xullo, sobre traspaso de funcións e servizos da Administración do Estado á Comunidade Autónoma de Galicia, en materia de traballo,

Esta xefatura territorial,

*ACORDA:*

Primeiro.—Ordenar o seu rexistro e depósito no Rexistro de Convenios e Acordos Colectivos de Traballo da Comunidade Autónoma de Galicia, creado mediante Orde do 29 de outubro de 2010 (DOG nº 222, do 18.11.2010).

Segundo.—Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Terceiro.—Ordenar a notificación desta Resolución a Mesa Negociadora do mesmo.

**CONVENIO COLECTIVO EMPRESARIAL HOTEL MAGAR SL.***I. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DISPOSICIONES GENERALES**ARTÍCULO 1 °.ÁMBITO PERSONAL Y TERRITORIAL*

La regulación de las condiciones de trabajo, a través de la negociación colectiva contenida en el presente convenio, regirá para la empresa y trabajadores/as de la sociedad Hotel Magar, SL, en coincidencia con el objeto social de la empresa fijado en los Estatutos de la sociedad.

*ARTÍCULO 2 °.VIGENCIA Y EFECTOS ECONÓMICOS*

La vigencia y efectos económicos del convenio serán del 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2016, prorrogándose tácitamente en caso de no concretar revisión posterior a la fecha de vigencia, sin que en ningún caso las cuantías que se abonen sean inferiores al SMI, del año en curso.

*ARTICULO 3 °.DENUNCIA*

La denuncia de este convenio colectivo, efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello, se realizará por escrito en el que constaran los artículos que se pretendan renegociar, o la propuesta de modificación que se solicita, con lo cual perderán su vigencia. Los demás seguirán vigentes un año más.

Con el fin de evitar un vacío legal, los artículos denunciados que no tengan cobertura por disposición legal mantendrán su vigencia en tanto no se sustituyan por otros negociados entre las partes interesadas, quedando en lo demás las relaciones entre empresa y trabajador/a sujetas a lo que disponga la legislación legal vigente aplicable al caso.

De la denuncia, efectuada conforme al párrafo primero, se dará traslado, dentro de los tres últimos meses de vigencia del convenio, a cada una de las partes.

En caso de no efectuarse la denuncia en la forma prevista, este convenio se prorrogara de manera automática en todos sus términos, por un plazo de un año y así sucesivamente en tanto no se haga la correspondiente denuncia.

*II. CONTRATACIONES Y CESES**ARTICULO 4 °.CONTRATACIONES*

El contrato de trabajo se podrá celebrar en las diferentes formas establecidas por la normativa laboral vigente en cada momento, formalizándose por escrito en los supuestos que contemple la legislación conforme a la misma, entregando copia de este contrato al interesado/a.

Los periodos de prueba de todos los contratos, se ajustarán a la legislación vigente en el LET.

Cuando se celebren contratos, al amparo del artículo 15 apartado b) de la Ley 1/1995, de 24 de marzo, estos podrán tener una duración máxima de 12 meses dentro de un período de 18. En el caso de que se concierte el contrato por un plazo inferior a los doce meses, podrá ser prorrogado por una única vez mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Todos los contratos eventuales por circunstancias de la producción o por obra o servicio tendrán una indemnización a su finalización de 12 días de salario por año trabajado, o en su defecto, de la parte de proporcional que le corresponda si la duración del contrato fuese inferior a un año.

Contratos formativos (artículo 1, punto 2, letra c) de la Ley del Estatuto de los trabajadores (LET). La duración de este contrato se ajustará a lo recogido en el ALEH y su retribución será el 85%. Calculado sobre el salario fijado en convenio para la categoría en que se va a formar al trabajador.

#### *ARTÍCULO 5 °.INFORMACIÓN SINDICAL*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 1 de la Ley 2/1991, de 7 de enero, y en tanto conserve ésta su vigencia, la empresa vendrá obligada a entregar a los representantes de los trabajadores/as en la misma, la documentación a que hacen referencia los núms. 1 y 2 del citado artículo, así como la información a la que alude, el número 3 del mismo.

Los representantes de los trabajadores/as asumen asimismo, la obligación de sigilo con respecto a los datos que, en cumplimiento de las disposiciones citadas, obtengan de la empresa. El incumplimiento de esta obligación de sigilo supondrá el quebrantamiento de secreto profesional.

#### *ARTÍCULO 6 °.LIQUIDACIONES POR CESE*

La empresa entregará una propuesta de liquidación de las cantidades adeudadas juntamente con la comunicación de preaviso de extinción del contrato o de su denuncia, cuando el trabajador/a lo solicite.

Cuando el trabajador/a lo solicite en el momento de la firma de su recibo de finiquito, la empresa permitirá la presencia de uno de sus representantes en la misma y si no lo hubiera, y el trabajador/a lo solicita, permitirá la de cualquier otro representante legal.

Si estuviese en su derecho y dentro de los plazos previstos por la ley para ello, el trabajador/a podrá efectuar reclamación sobre su liquidación, relacionada al período en que prestó sus servicios en la empresa.

#### *ARTÍCULO 7 °.MOVILIDAD FUNCIONAL*

El trabajador/a deberá cumplir las instrucciones del empresario o persona en quien este delegue en el ejercicio habitual de sus facultades organizativas y directivas, debiendo ejecutar los trabajos y tareas que se le encomienden, dentro del contenido general de la prestación laboral. En este sentido, podrá Llevarse a cabo una movilidad funcional en el seno de la empresa, ejerciendo como limite para la misma lo dispuesto en los artículos 22 y 39 del vigente texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

A estos efectos se tendrán en cuenta los grupos profesionales que se establecen en este convenio.

### *III. JORNADA DE TRABAJO, LICENCIAS, EXCEDENCIAS Y VACACIONES*

#### *ARTICULO 8 °.JORNADA DE TRABAJO*

La jornada laboral, durante la vigencia del presente convenio se fija en mil ochocientas horas (1.800) de trabajo efectivo en cómputo anual. La promulgación de disposición oficial que varíe la misma, producirá su inmediata aplicación desde la fecha de su entrada en vigor aunque sin efectos retroactivos.

Esta jornada anual se podrá repartir semanalmente de las siguientes formas:

- A 8 horas diarias de lunes a domingo con dos días de descanso consecutivos.
- A 7 horas 15 minutos de lunes a domingo con día y medio de descanso consecutivo. El medio día sería de 3 horas y 45 minutos.
- Cualquier otra siempre que exista acuerdo entre empresa y trabajador y dentro de las 1.800 horas anuales y los límites que en materia de jornada diaria y semanal marca la legislación vigente.

Las empresas facilitaran a los representantes de los trabajadores/as en las mismas los cuadros horarios laborales generales cuando así lo soliciten.

Los excesos en el tiempo de prestación efectiva, en cómputo anual, se compensarán en tiempo libre equivalente o serán abonados de mutuo acuerdo entre el trabajador/a y la empresa.

#### *ARTICULO 9 °.DESCANSO SEMANAL*

El descanso semanal establecido en este convenio es día y medio ininterrumpido, o dos días, dependiendo de la aplicación del artículo anterior, y su disfrute se señalará por la empresa con la suficiente antelación, no pudiendo ser variado sin consentimiento de los afectados/as, salvo especiales circunstancias o necesidades del servicio, mediando, en este caso, aviso al interesado/a con tiempo suficiente. Ello se entiende sin perjuicio del descanso que tenga algún trabajador/a reconocido y que represente mejora con respecto al aquí regulado que, en todo caso, se respetará.

El/la trabajador/a que tenga contrato a jornada completa en una empresa, no podrá prestar sus servicios en ninguna otra del sector. El hacerlo sería una competencia desleal y por tanto falta muy grave.

#### *ARTICULO 10 °.LICENCIAS*

El/la trabajador/a previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a retribución económica por los motivos y durante el tiempo que a seguir se especifica, si es que asiste al acto que justifica tal licencia, y lo acredita:

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 3 días naturales en caso de nacimiento de un hijo/a, si reside en la misma localidad del centro de trabajo, que se ampliarán a cinco en el caso de que resida a más de 500 kms. Del mismo.
- c) 4 días naturales por fallecimiento, enfermedad grave, accidente grave u hospitalización, de cónyuge, padres, abuelos, nietos, hermanos e hijos/as del trabajador, sea el parentesco por consanguinidad o afinidad que se ampliará a 6 días cuando el suceso tenga lugar a más de 500 Km. de distancia del centro de trabajo.
- c) 1 día natural por enfermedad grave de tíos.
- d) 1 día natural por primera comunión de hijos/as.
- e) 1 día natural por celebración religiosa de hijos/as de otras confesiones religiosas.
- f) 1 día natural por razón de matrimonio de padres, hijos/as, hermanos y tíos, sea la relación por consanguinidad o afinidad. Si la boda se celebra a más de 500 Km. de su domicilio serán 3 días.
- g) Por las horas precisas, y con justificación visada del médico de la Seguridad Social que tenga asignado, cuando por razón de enfermedad, el trabajador/a precise la asistencia a consultorio médico en horas coincidentes con su jornada laboral, siempre que la urgencia lo determine, teniendo en este caso, el trabajador/a, que comunicar a la empresa dicha salida con tiempo suficiente de prever su falta.
- i) 2 días naturales por fallecimiento de tíos y sobrinos, sea el parentesco por afinidad o consanguinidad.
- j) 2 días naturales por cambio de su domicilio habitual, siempre que sea con traslado de los muebles de dicho domicilio, debiendo justificarse.
- k) Los trabajadores/as tendrán los derechos contemplados en el E. T. en el artículo 37.5 y 6 (conforme a la redacción del Art. 2º. 2 y 3 de la Ley 39/1999, sobre conciliación de la vida familiar y laboral) de tal manera que deberá modificarse automáticamente al mismo tiempo y en la misma línea que lo haga el texto legal citado.

Las parejas de hecho legalmente reconocidas tendrán derecho al disfrute de las licencias anteriormente relacionadas.

*ARTÍCULO 11 °.PERMISO POR ATENCIÓN DE HIJOS LACTANTES*

Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. De mutuo acuerdo entre empresa y trabajador la hora ininterrumpida podrá disfrutarse al comienzo o al final de la jornada.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Voluntariamente la trabajadora comunicará a la empresa con una antelación mínima de 15 días antes de la finalización del permiso de maternidad su intención de disfrutar del permiso de lactancia de forma continuada por 15 días naturales.

*ARTÍCULO 12 °.SUSPENSION CON RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO*

Los trabajadores/as tendrán los derechos contemplados en el artículo 48.4 del E. T. (conforme a la redacción establecida en art. 5 ° de la Ley 39/1999, sobre conciliación de la vida familiar y laboral) de tal manera que se modificará automáticamente en la forma que se modifique el texto legal

*ARTÍCULO 13 °.PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD*

Los trabajadores/as tendrán los derechos contemplados en el E. T. en el artículo 16 de la Ley 31/1995 de 8 de Noviembre sobre prevención de riesgos laborales.

*ARTICULO 14 °.EXCEDENCIAS*

Los trabajadores/as tendrán los derechos contemplados en el E. T. en el artículo 46.3 del E. T (conforme a la redacción establecida en art. 4 ° de la Ley 39/1999, sobre conciliación de la vida familiar y laboral) de tal manera que se modificara automáticamente en la forma que se modifique el texto legal.

Excedencia voluntaria. El personal afectado por el presente convenio con la antigüedad mínima en la empresa contemplada en la legislación vigente en cada momento, tendrá derecho a una excedencia voluntaria de duración no inferior a un mes ni superior a 5 años.

Si un mes antes de terminar la excedencia, el trabajador solicitara su reincorporación, la empresa se obliga a readmitirlo a la finalización de la misma, siempre que hubiere vacante, y en este caso, con igual antigüedad que la que tenía reconocida al inicio de la concesión de la excedencia.

Hasta transcurridos 4 años desde la finalización del disfrute de esta excedencia voluntaria a la que tiene derecho, el trabajador/a no podrá solicitar otra excedencia.

*ARTICULO 15 °.VACACIONES*

Las vacaciones anuales tendrán una duración de 30 días naturales. Se disfrutaran de forma ininterrumpida si entre empresa y trabajador/a no acuerdan su fraccionamiento, respetándose las más amplias que por norma, costumbre o condición más beneficiosa vinieran disfrutándose en empresas o grupos de trabajadores/as. Su disfrute deberá efectuarse dentro del año natural al que se corresponde.

Previo acuerdo empresa y trabajador/a las vacaciones podrán ser disfrutadas en dos periodos de 15 días y los festivos y fiestas no recuperables también podrán, previo acuerdo, disfrutarse juntas, en este caso, el trabajador/a tendrá un día mas completando otro periodo de 15 días.

Los trabajadores/as que en la fecha fijada para el comienzo de las vacaciones no hubiesen completado una jornada laboral de un año de trabajo efectivo en la empresa, las disfrutaran en proporción al tiempo de la jornada efectivamente trabajada.

De común acuerdo entre la empresa y el trabajador, las fiestas abonables y no recuperables trabajadas, podrán acumularse a las vacaciones anuales o ser disfrutadas como descanso continuado en periodo distinto. En ambos casos, se respetará el descanso semanal que corresponde en cómputo

anual sin que esta acumulación de fiestas abonables y no recuperables signifique reducción en el tiempo de trabajo efectivo que son mil ochocientas horas anuales.

Durante el disfrute de las vacaciones anuales, el trabajador/a percibirá de la empresa el salario real que le correspondan por los distintos conceptos retributivos.

#### IV. SEGURIDAD Y SALUD

##### ARTICULO 16 °.COMEDORES Y VESTUARIOS

En el caso que se de manutención al personal, se les facilitarán un lugar digno y adecuado para uso como comedor de esos trabajadores/as, quienes lo mantendrán limpio y en perfectas condiciones de utilización.

En iguales condiciones dispondrán de vestuarios y duchas.

##### ARTÍCULO 17 °.RECONOCIMIENTO MÉDICO

Todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio tendrán el derecho de someterse al reconocimiento médico detallado en la Ley de Salud Laboral, al menos, una vez al año, en fecha a determinar por la empresa y de acuerdo con los representantes de los trabajadores/as en la misma, si los hubiere, no siendo a cargo de los trabajadores el coste del citado reconocimiento.

#### V. DERECHOS SINDICALES DE REPRESENTACIÓN

##### ARTÍCULO 18 °.ORGANIZACIÓN SINDICAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA

Las empresas considerarán a los sindicatos, debidamente implantados en su seno como elementos básicos para encauzar las relaciones entre trabajadores/as y empresa.

Las empresas reconocen el derecho de los trabajadores/as afiliados/as a un sindicato a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas y lugar de trabajo y sin perturbar la normal actividad de las empresas.

##### ARTÍCULO 19 °.REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES/AS

Los comités de empresa y delegados/as de personal, tendrán los derechos, facultades y obligaciones que sobre la materia determine la legislación vigente en cada momento.

#### VI. SALARIO Y COMPLEMENTOS

##### ARTICULO 20 °.SALARIO.

Los salarios base mensuales para cada uno de los catorce niveles relacionados en el Anexo 1, son los siguientes:

NIVELES	SALARIO	NIVELES	SALARIO
1	1.183,50€	8	900,75€
2	1.143,25€	9	700,50€
3	1.103,00€	10	700,25€
4	1.002,75€	11	645,30€
5	1.002,50€	12	645,30€
6	900,25€	13	645,30€
7	900,00€	14	645,30€

**ARTICULO 21 °.GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

Se establecen como gratificaciones extraordinarias las de julio, diciembre y septiembre, que se abonarán los días 15 de cada uno de los meses citados, por la cuantía de una mensualidad de salario base cada una, más en su caso, el mismo importe correspondiente al complemento de antigüedad por derechos adquiridos que el trabajador/a viniera percibiendo.

El trabajador/a que no tenga un año de trabajo efectivo al servicio de la empresa cobrará cada gratificación proporcionalmente al tiempo efectivamente trabajado.

**ARTÍCULO 22 °.PLUS DE NOCTURNIDAD**

Las horas trabajadas entre las 0 y las 8 horas tendrán la consideración de nocturnas y consecuentemente se retribuirán con un incremento del 25% sobre la cuantía del salario base que se deriva de las tablas de niveles salariales del anexo 1, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

**ARTÍCULO 23 °.COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD**

Se aplicarán los porcentajes señalados a continuación sobre los salarios base del artículo sexto de este Convenio.

- Un 8 por ciento al cumplir seis años efectivos de servicio en la empresa.
- Un 12 por ciento al cumplir nueve años efectivos de servicio en la empresa.

**ARTÍCULO 24 °.HORAS EXTRA**

Para cálculo de la horas extras se aplicará la siguiente fórmula: Salario base mensual, más plus de antigüedad quien le corresponda con arreglo a lo establecido en el convenio, multiplicado por once y dividido entre 1.800 horas.

**VII. OTRAS RETRIBUCIONES****ARTÍCULO 25 °.PLUS DE TRANSPORTE**

Todos los trabajadores/as del sector percibirán un plus de transporte en la cuantía de 2,95 Euros por día efectivo de trabajo, sea su contrato a tiempo parcial o a tiempo completo.

En los años sucesivos, estas cantidades se verán incrementadas en un dos por cien (2%) cada año.

**ARTICULO 26 °.COMPLEMENTO POR IT**

El complemento por I.T., se abonará según el siguiente detalle:

En los casos de I.T. derivada de enfermedad común, accidente no laboral o riesgo en el embarazo, el abono de este complemento se regirá por las siguientes reglas:

- En la primera baja que se produzca, la empresa esta obligada a completar hasta el 100% del salario desde el primer día de esta, siempre que haya sido superado el periodo de prueba del contrato y tenga como mínimo 180 días de cotización a la seguridad social en los últimos cinco años.
- En la segunda y sucesivas bajas que se produzcan dentro del periodo de doce meses desde la finalización de la primera, la empresa está obligada a completar hasta el 80% del salario desde el cuarto día de baja siempre que haya sido superado el periodo de prueba del contrato y tenga como mínimo 180 días de cotización a la seguridad social en los últimos cinco años.
- En estas segundas y sucesivas bajas, en los casos de hospitalización sin cirugía la empresa esta obligada a completar hasta el 100% del salario desde el día de la hospitalización y mientras dure esta. En el caso de que haya cirugía, esta garantía se extenderse desde el día de la hospitalización y mientras dure la baja hasta un periodo máxima de 30 días. En el resto de la baja, se abonara el 80% mencionado anteriormente.
- En el supuesto de enfermedad profesional o accidente laboral del trabajador/a, la empresa, mientras este en vigor su contrato de trabajo con la misma, y por el periodo máxima de dieciocho (18) meses, esta obligada a completar hasta el 100% del salario desde el primer día de baja.

**ANEXO I**  
**EL TRASLADO DE LA CATEGORÍA SE REALIZA EN BASE AL SIGUIENTE CUADRO DE**  
**CORRESPONDENCIA A LAS SIGUIENTES CATEGORÍAS PROFESIONALES**

ESTABLECIMIENTOS	TIPO A (Secc. 1º, 2º, 3º y 4º) Estrellas, Tenedores y tazas				1	TIPO B (Secc. 7º) Categoría 1º y 2º, 3º y 4º			TIPO C (Secc. 5º) Especial Primera Segunda Tercera Secc. y tabernas y Cuarta 6º y 7º			TIPO D Secc.
	5	4	3	2		1	2	3	4	5	6	
<b>CATEGORÍAS ACUERDO LABORAL (Entre paréntesis las del convenio)</b>												
<b>ÁREA FUNCIONAL PRIMERA: (Recep., Conserj., Administración y Gestión)</b>												
<b>GRUPO PROFESIONAL I</b>												
Jefe de Recepción	2	3	4									
Segundo Jefe de Recepción	6	8	9									
Jefe de Administración (Contable General, Jefe de Primera, Jefe de Segunda, Gerente, Jefe de Administración)	2	3	4	12	12	4	7					7
Jefe Comercial	6	8	9	11	12							7
Primer Conserje (Primer conserje de día y segundo)	9	10	11	12	12							
<b>GRUPO PROFESIONAL II</b>												
Recepcionista (Recepcionista y cajero Secc. 1º y 2º)	8	9	10	11	12							
Conserje (Conserje de noche y conserje)	10	11	12	12	13	9	11					
Administrativo (Tenedor de cuentas clientes, Interventor, Oficial 1º y 2º, Facturista, Cajero seco. 4º y 6º. Oficial Relaciones Públicas	9	10	11	12	13	10	12	8	10	12		10
Comercial	9	10	11	12	13	10	12	10	11	12	13	10
<b>GRUPO PROFESIONAL III</b>												
Ayudante de Recepción y Conserjería (Ayte. Recepción, Ayte. Conserje, Interprete)	10	11	12	12	13							
Ayudante Administrativo (Oficial de Contabilidad, Auxiliar de y Contabilidad, Auxiliar de Caja, Auxiliar, Auxiliar	11	12	13	13	13	10	13					13
<b>GRUPO PROFESIONAL IV</b>												
Auxiliar de Recepción y Conserjería (Portero de coches, de de acceso o de servicios, Vigilante de noche, Ordenanza Ascensorista, Botones mayor de 18 años, Cobrador, Guardarropa, Mozo de equipajes, Auxiliar de oficina)	13	13	13	13	13	11	13	13	13	13	13	11
Auxiliar de Recepción y Conserjería (Botones menor de 18 Relaciones Públicas	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14	14
Comercial	9	10	11	12	13	10	12	10	11	12	13	10
<b>ÁREA FUNCIONAL SEGUNDA: (Cocina y Economato)</b>												
<b>GRUPO PROFESIONAL I</b>												
Jefe de Cocina	1	1	2	2	8							
2º Jefe de Cocina (2º jefe cocina y 2º jefe salsero)	4	5	5	6	9							
Jefe de Catering				2								
<b>GRUPO PROFESIONAL II</b>												
Jefe de Partida	5	6	6	7	9							
Cocinero (Cocinero y 1º Cocinero)	6	6	7	8	11	11			11	12		
Repostero (Repostero y Oficial Repostero)	9	10	11	11	13	11			11	12		
Encargado de Economato (Encargado economato y bodega, Bodeguero, Encargado Almacén, Jefe de Economato)	9	10	11	11	12	13			13	13		
<b>GRUPO PROFESIONAL III</b>												
Ayudante de Economato (Ayte. de economato y dodega. Mozo de almacén, Almacenero)	10	11	12	12	13	13			13	13	13	13
Ayudante de Cocina (Ayte. de cocina, Ayte. de repostería)	13	13	13	13	13	13			13	13		
<b>GRUPO PROFESIONAL IV</b>												
Auxiliar de Cocina (Marmitón, Pinche, Fregador/a, Encargado de fregador, Personal de Platería)	13	13	13	13	13	13			13	13		
<b>ÁREA FUNCIONAL TERCERA: (Restaurante, Bar y Similares; Pista para Catering)</b>												
<b>GRUPO PROFESIONAL I</b>												
Jefe de Restaurante o Sala ( Encargado de barra, 2º 1º Encargado de mostrador. Jefe de comedor o Maitre, 1º Jefe o Encargado de sala)	1	1	1	2	7	8		5	6	8	9	3
Jefe de Operaciones de Catering												
Segundo Jefe de Restaurante o Sala (2º Jefe de comedor, 2º Encargado de mostrador, 2º Encargado, 2º Jefe de sala, Mayordomo de pisos)	4	5	5	6	10	8			10	11		
<b>GRUPO PROFESIONAL II</b>												
Jefe de Sector	5	6	6	7	9							
Jefe de Sala de Catering				7								
Camarero (Camarero, Dependiente de 1º. Dependiente, Cafetero. Cajero de comedor, Camarero de pisos, Barman (Barman y 2º Barman)	6	6	7	8	11			8	10	11	12	7
Sumiller	6	6	7	8	11			5				
Supervisor de Catering (Supervisor y Ayte. de supervisor)				8								
Jefe de Equipo de Catering 8 Supervisor de Colectividades				8								

ESTABLECIMIENTOS	TIPO A (Secc. 1°, 2°, 3° y 4°)				TIPO B (Secc. 7°)			TIPO C (Secc. 5°)			TIPO D		
	Estrellas. Tenedores y tazas				Categoría			Especial Primera Segunda Tercera Secc.			y tabernas y Cuarla 6'y8'		
5	4	3	2	1	la y 2'	3' y 4'							

**CATEGORIAS ACUERDO LABORAL (Entre parentesis las categorias del convenio)**

GRUPO PROFESIONAL III													
Ayudante de Camarero (Ayte. de camarero, Ayudante de planchista,													
Ayte. de barman, Ayte. de cafetero, Ayte. de dependiente,													
Ayte. de Pisos, Ayudante en general)													
					12	13	13	13	13	12	13	12	13
Preparador o Montador de Catering													
Conductor de Equipo Catering													
Ayudante de Equipo de Catering													
GRUPO PROFESIONAL IV													
Auxiliar de Colectividades													
Auxiliar Preparación / Montaje Catering													
AREA FUNCIONAL CUARTA: (Pisos y Limpieza)													
GRUPO PROFESIONAL II													
Encargado General (Gobernanta)													
					6	8	9	11	11				
Encargado de Sección ( Gobernanta de 2', Encargada													
de lencería o lavadero, Subgobernanta, Encargada de pisos)													
					11	11	12	12	12				
GRUPO PROFESIONAL III													
Camarero de Pisos (Camarera de pisos, Costurera, Zurcidora,													
Lencera, Planchadora. Lavandera)													
13	13	13	13	13									
GRUPO PROFESIONAL IV													
Auxiliar de Pisos y Limpieza (Personal de limpieza, Limpiadora,													
Mozo de habitación, Mozo de lavandería, Moza de limpieza)													
					13	13	13	13	13	13	13	13	13
AREA FUNCIONAL QUINTA: (Servicios de Mantenimiento y Servicios Auxiliares)													
GRUPO PROFESIONAL I													
Jefe de Servicios de Catering (Jefe he mantenimiento de catering)													
										11			
Medico													
					1	1	1	1	1				
GRUPO PROFESIONAL II													
Enc. de Mantenimiento y Servicios (Encargado de trabajos)													
					8	8	10	11	11				
D.U.E. y Fisioterapeuta													
					8	9	10	11	12				
Encargado de Sección (Encargado de sala)													
													11
Coordinador/a de balneario													
					8	9	11	12	13				
GRUPO PROFESIONAL III													
Espec. he mantenimiento y servicios (Mecánico o calefactor,													
Ebanista, Carpintero, Electricista, Pintor, Conductor,													
Fontanero, Jardinero, Montadiscos, Bibliotecario,													
Personal de mantenimiento)													
					10	11	11	12	13	11	13		10
Espec. de mantenimiento y servicios de Catering													
Monitor / cuidador de colectividades													
GRUPO PROFESIONAL III													
Dietista													
													12
Técnico masajista, Tec. Esteticista, Tec. en actividades físicas,													
Recepcionista del balneario													
					9	10	11	12	13				
GRUPO PROFESIONAL IV													
Auxiliar de Mantenimiento y Servicios (Ayte. he mecánico													
o calefactor, Ayudante, Ayte. de Ebanista, Carpintero,													
Electricista, Albañil, Pintor; Guarda del exterior,													
Mozo de billar o sakin de recreo)													
					13	13	13	13	13				13
Auxiliar de (Clínica, Esteticista, Masajista, Actividades físicas,													
Recepción y Baños)													
					10	11	12	12	13				