

Número 1689

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Ordenación Laboral - Convenios Colectivos - Expt. 3/92

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para José María Jiménez Amante de ámbito empresa, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 14.01.92, y que ha tenido entrada en esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 17.01.92 de conformidad con lo dispuesto en el Art. 90.2 y 3. de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprobó el Estatuto de los Trabajadores, así como por las Instrucciones recibidas de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social

A C U E R D A:

Primero: Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social, con notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

El Director Provincial de Trabajo y Seguridad Social.—
Fdo.: José Antonio Gallego Iglesias (D.G. 114)

Capítulo I Disposiciones Generales

Art. 1.—Ámbito funcional y personal: Las normas del presente convenio que han sido acordadas entre los delegados de personal y la Central Sindical de CC.OO. con la empresa, "José María Jiménez Amante", actual concesionaria de las Cafeterías de Personal Público y Comedor de Médicos del Hospital Virgen de la Arrixaca de El Palmar, Murcia, serán de aplicación a todo el personal que presta servicio en las mismas, o que durante la vigencia de este convenio lo pudiera prestar, con independencia de la empresa concesionaria que haya en cada momento.

Art. 2.—Vigencia: El presente convenio, tendrá una vigencia de dos años, entrando en vigor a todos los efectos el 1-1-1992 y finalizando el 31-12-1993.

Para el segundo año de vigencia, todas las condiciones económicas se incrementarán con el mismo % que haya experimentado de aumento el I.P.C. en la Región de Murcia durante 1992, más dos puntos. También para el segundo año, se negociará el contenido de los Artículos 4 y 8.

Art. 3.—Denuncia: Cualquiera de las partes podrá denunciar el presente convenio a la finalización de su vigencia, siendo válida la misma si se hace con dos meses de antelación.

En el caso de no ser denunciado, se prorrogará automáticamente año tras año en todo su articulado, incrementándose todas las condiciones económicas del Capítulo III en igual tanto por ciento de aumento que haya experimentado el I.P.C. de la Región de Murcia del año anterior más 2 puntos.

Capítulo II

Jornada, vacaciones, licencias y excedencias

Art. 4.—Jornada: La jornada será de 8 horas diarias, descansando dos días ininterrumpidos a la semana, teniendo en cuenta que al mes, dos de estos días de descanso coincidan en domingo, con un mínimo de 18 domingos anuales de descanso por trabajador.

Dentro de la jornada, que será intensiva, y no podrá ser partida, cada trabajador dispondrá de 30 minutos para el bocadillo, figurando éstos como jornada efectiva de trabajo. En cómputo anual las horas efectivas de trabajo no superarán las 1.684 horas.

En los casos que no se realice la jornada completa, el tiempo para el bocadillo será proporcional al tiempo trabajado.

En la planificación de los turnos de trabajo que se realizarán entre la empresa y los representantes de los trabajadores se procurará que el n.º de domingos descansados por cada trabajador sea el máximo posible, respetando el mínimo establecido de 18 por trabajador.

Art. 5.—Vacaciones: Los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones anuales que para el año 1992 serán de 33 días naturales, para el 93 de 34 días y para el 94 de 35 días.

De estos días, al menos un mes se disfrutará de forma ininterrumpida durante los meses de mayo a octubre, ambos inclusive.

El calendario de vacaciones se negociará entre la empresa y los representantes de los trabajadores, antes del mes de marzo de cada año, y en el mismo se fijará la fecha de disfrute de las vacaciones de cada trabajador, los cuales los disfrutarán de forma rotatoria año tras año, en los meses previstos anteriormente.

Los días de vacaciones que no hubiesen disfrutado en los días reseñados, se podrán disfrutar en la fecha que se opte, siempre que el trabajador lo comunique a la empresa con 7 días de antelación. En el caso de ingreso o cese en la empresa en el transcurso del año, se disfrutará de la parte proporcional, en función a tiempo trabajador, considerándose a efectos de cálculo la fracción de mes como mes completo. Esta fórmula también se adoptará en los casos de liquidación de contrato.

El salario correspondiente a los días de vacaciones será el de la retribución real.

Art. 6.—Licencias: El trabajador previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por el tiempo y los motivos que a continuación se expresan:

a) Durante 15 días, en caso de matrimonio, percibiendo de la empresa una gratificación de 25.000 ptas., tanto es en primeras como en segundas nupcias.

b) Tres días en los casos de nacimiento de hijo, o enfermedad grave o fallecimiento de pariente hasta segundo grado de consanguinidad. Cuando por tal motivo el trabajador tuviera que hacer un desplazamiento a esos efectos, el plazo será de cinco días.

c) Dos días por traslado de domicilio.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el Art. 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En lo no previsto en el presente artículo se estará a lo dispuesto en la legislación o norma vigente en cada momento.

Art. 7.—Excedencias: Todas las excedencias que soliciten los trabajadores, independientemente de las causas que lo motiven, serán consideradas como forzosas a los efectos de reserva de puesto de trabajo y reincorporación inmediata al cese de la misma.

Los trabajadores en excedencia serán sustituidos por trabajadores con contrato de interinidad, de los regulados en el Art. 15 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 2104/84 de 21 de noviembre, cesando los mismos a la reincorporación definitiva del trabajador excedente, o en caso de no producirse ésta, cuando la empresa tenga conocimiento fehaciente de tal hecho.

Serán condiciones indispensables para la concesión de la excedencia voluntaria y la reincorporación inmediata al puesto de trabajo, las siguientes:

a) Tener una antigüedad en la empresa de al menos un año.

b) Solicitud por escrito dirigida a la empresa con un mes de antelación y expresión de las causas que la motivan.

c) Compromiso formal de que durante el tiempo de excedencia el trabajador no prestará sus servicios por cuenta ajena en otra empresa del sector, cuyo incumplimiento será causa de extinción de la relación laboral, con pérdida de los derechos obtenidos.

d) La duración de la excedencia no podrá ser inferior a 6 meses, ni superior a cinco años, no pudiendo ejercer derecho

otra vez por el mismo trabajador, hasta transcurridos 3 años desde el final de la anterior excedencia.

Las peticiones de excedencia, se resolverán dentro de los 15 días siguientes a su presentación, y sólo podrán encontrarse en esta situación un máximo del 10% de la plantilla.

Todas las excedencias solicitadas, por encima del citado límite, no se podrán conceder hasta tanto no se reincorporen los anteriores excedentes.

Con independencia del tiempo solicitado de excedencia, ésta se considerará acabada y por consecuencia el trabajador podrá volver a su puesto de trabajo, siempre que lo comunique por escrito a la empresa con 1 mes de antelación. El incumplimiento de esta obligación por parte del trabajador, será considerada como una renuncia a su relación laboral, con extinción de la misma.

En cuanto al resto de excedencias, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 8.—Días festivos y libres: Se descansarán todos los días festivos del año.

No obstante, si por circunstancias del servicio se tuviera que trabajar en festivo, éste se abonará según se especifica en el Anexo III. El trabajador, previo acuerdo con la empresa, podrá optar al descanso compensatorio de dos días por festivo trabajado.

El libre trabajado tendrá el mismo tratamiento en cuanto al descanso compensatorio y a su abono que el día festivo.

Capítulo III Retribuciones económicas

Art. 9.—Retribuciones: Componen el total de retribuciones el conjunto de percepciones salariales y extrasalariales que percibe el trabajador como consecuencia laboral con la empresa.

Art. 10.—Salario base: El salario base del personal afectado por este convenio es el que se especifica en el Anexo I y II para cada una de las categorías, y para los períodos de tiempo que se indican.

Art. 11.—Incentivos: Los trabajadores percibirán en concepto de incentivos la cantidad mensual que se especifica en el Anexo I y II para cada categoría, no pudiendo ser absorbida por ningún otro concepto.

Art. 12.—Plus de transporte: Los trabajadores percibirán por este concepto y para compensar los gastos que pudieran ocasionárseles por su traslado al centro de trabajo, la cantidad mensual de 4.067 ptas.

Art. 13.—Gratificaciones extraordinarias: El trabajador percibirá tres gratificaciones extraordinarias anuales consistentes en las cantidades que se especifican en el Anexo III para cada categoría más la antigüedad. Estas gratificaciones se harán efectivas, el 20 de diciembre de Navidad, el 15 de junio la de Verano y el 15 de septiembre la de vinculación.

Estas gratificaciones no sufrirán descuentos por los casos de I.L.T.

Para los trabajadores que ingresen o cesen en el transcurso del año, percibirán la parte proporcional con arreglo al tiempo trabajado, tomándose la fracción de mes como mes completo.

El cómputo de las mismas será semestral para la de Verano y Navidad y anual para la de vinculación.

Art. 14.—Nocturnidad: Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, aún coincidiendo con la jornada normal, las percibirán los trabajadores con un incremento del 25% sobre el salario base correspondiente.

Art. 15.—Horas extraordinarias: Las partes afectadas por el presente convenio se comprometen a no realizar horas extraordinarias. En caso de necesidad perentoria del servicio, valorada conjuntamente entre Empresa y Representantes de los trabajadores, se podrán realizar horas extras, y su valor será el resultado de dividir el salario anual bruto por las 1.684 horas anuales, incrementando con el 80%.

Se consideran necesidades perentorias los retrasos en el relevo de turno, la indisposición de salud de cualquier trabajador, la fuerza mayor por averías, falta de fluido o incendios.

Art. 16.—Revisión salarial: Si al día 31 de diciembre de 1992 el I.P.C. Regional superase el 7%, se efectuará una revisión salarial, en el exceso de dicho 7%.

Para el año 1993 la revisión salarial se acordará una vez que se proceda por la Comisión Paritaria o Negociadora a fijar el incremento y negociación que determina el art. 2.

Art. 17.—Antigüedad: El concepto de antigüedad se establecen los siguientes porcentajes sobre el salario base:

- El 3% a los tres años.
- El 8% a los seis años.
- El 16% a los nueve años.
- El 26% a los catorce años.
- El 38% a los diecinueve años.
- El 45% a los veinticinco años.

Al cumplirse los veinticinco años en la empresa, se percibirá sobre dicho tope como premio un 10% más, que se acumulará a los demás aumentos.

Art. 18.—Día de pago y mora en el pago: La empresa vendrá obligada a hacer efectiva la retribución mensual

devengada a mes vencido. Si transcurridos 5 días de la fecha de pago, ésta no se hubiera hecho efectiva, el trabajador devengará un 10% más en concepto de mora, sin perjuicio de las oportunas reclamaciones que se puedan ejercitar.

El salario se hará efectivo a todos los trabajadores mediante domiciliación bancaria.

Capítulo IV

Plantilla, ascensos, empleo y contratación

Art. 19.—Plantilla: La empresa se compromete durante la vigencia del presente acuerdo, al mantenimiento de la plantilla actual, con independencia del modelo de contratación laboral que tenga cada trabajador.

El incremento de la misma, en función de la mayor demanda productiva, se hará mediante ofertas nominativas y a través de la oficina de empleo, correspondiendo el 50% de los nuevos empleos a las ofertas que realicen el Comité de Empresa o a la central sindical que éstos pertenezcan.

Art. 19 bis.—Ascensos: Los ascensos se efectuarán siguiendo las normas que a continuación se expresan:

a) Las vacantes que ocurran en las categorías profesionales superiores, se cubrirán por riguroso turno de antigüedad entre los que desempeñen las inferiores, siempre que al que le corresponda esté calificado como apto en la prueba que ha de practicar ante el Tribunal que se constituirá a tal efecto, y que estará compuesto por el empresario y dos representantes del Comité de Empresa. Las condiciones de realización de la prueba y contenido de la misma, serán pactadas por el Tribunal señalado anteriormente, en el momento de constituirse el mismo observarán las debidas garantías de objetividad, igualdad y publicidad.

b) Las vacantes que ocurran en las categorías profesionales de Jefes, Encargados Generales y Encargados, serán cubiertas libremente por la empresa entre los que desempeñen las inferiores. Si éstos carecieran de las condiciones necesarias para desempeñar el puesto a juicio del Tribunal previsto en el apartado A), la empresa podrá designar personal ajeno a la misma.

Art. 20.—Categorías profesionales: Son las que se determinan en los distintos Anexos de este convenio. El personal se clasificará en función al trabajo que desarrolle y no por el que pudiera considerarse capacitado para desarrollar en las categorías profesionales que se enumeran en los anexos citados. Dichas categorías son meramente enunciativas y no suponen la obligación por parte de la empresa, de tener provistas las plazas de la totalidad de dichas categorías, si las necesidades y volumen del negocio no lo requieren.

Art. 21.—Organización del trabajo y derechos adquiridos: Dentro de las competencias de organización y planificación del trabajo que corresponden a la empresa, ésta respetará los dere-

chos adquiridos de los trabajadores, así como los usos y costumbres que se vinieran practicando para la realización del trabajo.

No obstante, la empresa por necesidad del servicio, podrá llevar a cabo la movilidad funcional y del personal dentro de la misma, sin perjuicio de los derechos profesionales y económicos de los trabajadores, siendo comunicado de inmediato a los Delegados de Personal o miembros del Comité según proceda, quienes negociarán y valorarán dicha situación.

Art. 22.—Personal que pasa a fijo de plantilla: El personal contratado temporalmente que tenga relación laboral con la empresa durante el tiempo máximo de contratación, pasará a ser fijo de plantilla. Esta condición se adquirirá respetando el orden de antigüedad para acceder a las vacantes.

Si agotada esta fórmula existiesen más vacantes de fijos de plantilla, éstas se cubrirán de los que, estando trabajando tuviesen más antigüedad dentro de la categoría que se trate.

Esta condición no será de aplicación a los contratados como interinos o para obra o servicio a través de R.D. 2104/84.

Art. 23.—Despido improcedente o nulo: Si por cualquier causa se produjese el despido de algún trabajador/a y el Juzgado de lo Social lo considerase improcedente o nulo será el trabajador/a el que tenga la opción a la readmisión.

La opción deberá ejercitarla el trabajador en el plazo de los 4 días siguientes a la notificación de la sentencia comunicándolo mediante escrito a la Dirección de la Empresa.

Art. 24.—Incompatibilidades: Ambas partes, conscientes del grave problema de desempleo existente en nuestro país y de la competencia desleal que se origina en el sector de hostelería con los llamados trabajos "extras", se comprometen, de acuerdo con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores, a velar por el estricto cumplimiento del citado precepto en aras a una mayor seguridad y estabilidad del empleo, así como del fomento del mismo, para evitar la existencia de posibles fraudes que originen precariedad y perjuicios en las relaciones laborales.

Art. 25.—Trabajos de superior categoría: El trabajador que realice funciones de categorías superior a los que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año, u ocho durante dos años, pueda reclamar ante la Dirección de la Empresa, la clasificación profesional adecuada. Contra la negativa de la empresa y previo informe del Comité, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Durante todo el tiempo que se esté desempeñando el trabajo de la categoría superior, se percibirá el salario correspondiente a dicha categoría.

Art. 26.—Jubilación anticipada: Las partes firmantes del presente convenio, se acogen a los que determina el R.D. 1194/1194/85 de 17 de julio (BOE 20-7-85), sobre jubilación especial a los 64 años y nuevas contrataciones. Quedan excluidos de este acuerdo aquellos trabajadores que a la citada edad no reúnan las cotizaciones suficientes para tener derecho a la pensión de jubilación. La aplicación de este art. será obligatorio para ambas partes.

Asimismo, los trabajadores que con más de ocho años de antigüedad en la empresa, causen baja en la misma, se les abonará por una sola vez, las cantidades que se indican en el caso de tener la edad y la antigüedad que se detalla:

	Años de antigüedad					
	8 años	13 años	18 años	23 años	28 años	33 años
60 años	12 meses	13 meses	14 meses	15 meses	16 meses	17 meses
61 años	8 meses	9 meses	10 meses	11 meses	12 meses	13 meses
62 años	5 meses	6 meses	7 meses	8 meses	9 meses	10 meses
63 años	3 meses	4 meses	5 meses	6 meses	7 meses	8 meses
64 años	2 meses	3 meses	4 meses	5 meses	6 meses	8 meses

Las mensualidades se abonarán a la retribución real correspondiente.

A los efectos de antigüedad se tomará la que figure en nómina o recibo de salarios, siendo obligatorio para poder acogerse a las cantidades que se especifican para los casos de baja voluntaria, que el trabajador lo comunique a la empresa por escrito con al menos dos meses de antelación.

En los casos que se tenga la edad pero la antigüedad sea intermedia en uno u otro tramo, se percibirá la parte proporcional correspondiente.

Art. 27.—Baja por I.L.T.: En los casos de I.L.T. por cualquier causa, el trabajador percibirá desde el primer día de la baja el 100% de la retribución real que viniera percibiendo antes de esa situación, y hasta el alta médica por curación o agotamiento del período máximo de I.L.T.

Art. 28.—Seguro de accidentes: La empresa concertará una póliza de seguros a favor de sus trabajadores para que, en caso de muerte o invalidez permanente en los grados de gran invalidez, invalidez absoluta e invalidez total para la profesión habitual los mismos, o su viuda, o sus beneficiados según la normativa de seguridad social, perciban una indemnización de dos millones de pesetas. Las contingencias descritas serán cubiertas teniendo en cuenta, que, pueden derivar de cualquier causa, por lo que se cubrirán las 24 horas del día. En cuanto a los conceptos de invalidez, se estará lo dispuesto en la Ley General de la Seguridad Social, por lo que no es de ampliación al contrato que se establezcan con la compañía aseguradora, la Ley de contrato de Seguro.

Este artículo entrará en vigor, a los 60 días de la firma del presente Convenio, manteniéndose mientras tanto lo dispuesto en el anterior acuerdo de la empresa.

La empresa entregará una copia de la citada póliza a los representantes legales de los trabajadores.

Art. 29.—Responsabilidades familiares: En cuanto a los permisos por maternidad y lactancia se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley 3/1989, de 3 de marzo.

Estos derechos serán ejercitados con independencia del estado civil del trabajador/a y serán efectivos también en los casos de adopción.

La mujer podrá acceder a cualquier puesto de trabajo y categorías de las que se especifican en este Convenio sin que se pueda mantener ningún tipo de discriminación por razón de sexo.

Art. 30.—Funciones y garantías: Los representantes de los trabajadores, ejercerán su función con las garantías y funciones que les confiere la legislación vigente en cada momento al respecto.

Para el ejercicio de su cargo, y una vez que se haya sustituido el Comité de Empresa dispondrá de un crédito de 24 horas mensuales, pudiendo ser acumuladas en uno o varios miembros del Comité de forma semestral.

Art. 31.—Seguridad e higiene en el trabajo: El Comité de Empresa o Delegados de Personal propondrán de entre sus miembros o de entre el personal de la empresa al vigilante de seguridad e higiene o de la salud laboral, que tendrá las funciones que la legislación en cada caso vigente la atribuya para el cumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo. El nombramiento deberá efectuarlo la empresa en el plazo de los 30 días siguientes a la firma del presente convenio.

El Delegado de Seguridad e Higiene dispondrá del tiempo necesario para el cumplimiento de sus funciones.

En el caso de que el nombramiento del Delegado de Seguridad e Higiene recayera en un Delegado de Personal o miembro de Comité de Empresa, el tiempo que utilice en el cumplimiento de sus funciones lo será con independencia de las horas del crédito sindical.

Art. 32.—Comisión paritaria: Se constituye una Comisión Paritaria Mixta, que estará compuesta por 2 representantes de los trabajadores y 2 de la empresa, cuya misión será la interpretación del presente convenio, la vigilancia del cumplimiento del mismo, así como la conciliación y arbitraje en los casos de discrepancia.

Cualquiera de las partes que la componen podrá convocar

reuniones, notificándolo a la otra parte por escrito. La convocatoria deberá constar de los puntos objeto de la reunión. Las reuniones serán válidas siempre que se hagan en la forma que se establece, y los acuerdos se tomarán por mayoría de los asistentes, siendo vinculantes a ambas partes.

Componentes de la Comisión Paritaria:

—Parte empresarial: José María Jiménez Amante.

—Parte de los trabajadores: Salvador Pérez Beltrán y Antonio Pérez Pérez.

Ambas partes podrán acudir a las reuniones con los asesores que estimen oportunos.

Art. 33.—Derogación: Con la entrada en vigor de este convenio, quedan derogados los acuerdos que con anterioridad eran de aplicación a los trabajadores de las cafeterías de personal y comedor de médicos y a los trabajadores de las cafeterías de público, quedando todos vinculados en su relación laboral y condiciones que regulan la misma, a este convenio.

Art. 34.—Legislación aplicable y supletoria: En lo no previsto en este convenio, será de aplicación en el convenio regional de Hostelería vigente en cada momento, Ordenanza laboral de Hostelería y Estatuto de los Trabajadores, y demás legislación, así como cualquier norma que en el futuro pudiera ser de aplicación siempre y cuando que, comparada la misma individualmente y de forma anual con la establecida en este convenio, fuere más beneficiosa.

Disposición adicional

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen, en el plazo de 1 mes a partir del 1 de enero, a confeccionar un nomenclator de todas las categorías y el trabajo correspondiente a cada una de ellas. Una vez confeccionado, se adjuntará como Anexo IV al presente convenio, depositándose en la Dirección Provincial de Trabajo para su registro y publicación en el B.O.R.M.

Disposición adicional 2.ª.

Canon de negociación de convenio.

Con el fin de sufragar parte de los gastos de la negociación del Convenio, la empresa descontará de la primera nómina que perciban los trabajadores tras la firma del Convenio la cantidad de 5.000 ptas. a todos aquellos que no demuestren fehacientemente estar afiliados a un Sindicato, haciendo entrega de lo recaudado al Sindicato firmante del Convenio o a la persona que éste designe.

Este canon no se descontará contra la voluntad de cada trabajador que lo manifestara por escrito a la empresa.

ANEXO I
Tabla de salarios vigente hasta el 30-06-1992

Categoría	Salario base	Incentivos	Plus de transporte
ENCARGADO/A GENERAL	115.852	31.626	4.067
ENCARGADO/A	97.022	26.408	4.067
COCINERO/A	96.383	26.408	4.067
AYUDANTE DE COCINA	87.072	8.000	4.067
BARMAN O DEPENDIENTE	93.586	23.921	4.067
AYUDANTE	77.390	7.763	4.067
FREGADOR/A LIMPIADOR/A	92.315	15.269	4.067
PINCHE CON 18 AÑOS	69.649	2.544	4.067
PINCHE CON 17 AÑOS	58.501	2.239	4.067
PINCHE CON 16 AÑOS	47.353	1.935	4.067
ADMINISTRATIVO/A	84.431	6.187	4.067
CAJERO/A	84.431	6.187	4.067

ANEXO II
Tabla de salarios vigente desde el 1-7-92 al 31-12-92

Categoría	Salario base	Incentivos	Plus de transporte
ENCARGADO/A GENERAL	118.037	32.122	4.067
ENCARGADO/A	98.911	26.823	4.067
COCINERO/A	97.896	26.823	4.067
AYUDANTE DE COCINA	88.805	8.126	4.067
BARMAN O DEPENDIENTE	95.421	24.296	4.067
AYUDANTE	79.390	9.163	4.067
FREGADOR/A LIMPIADOR/A	93.764	15.508	4.067
PINCHE CON 18 AÑOS	71.108	2.584	4.067
PINCHE CON 17 AÑOS	59.663	2.325	4.067
PINCHE CON 16 AÑOS	48.219	2.066	4.067
ADMINISTRATIVO/A	86.431	7.587	4.067
CAJERO/A	86.431	7.587	4.067

ANEXO III

Categoría	Paga extra	Salario festivos	Retribución anual
ENCARGADO/A GENERAL	152.968	11.000	2.894.532
ENCARGADO/A	128.649	11.000	1.929.735
COCINERO/A	127.822	11.000	1.917.330
AYUDANTE DE COCINA	100.068	8.000	1.501.027
BARMAN O DEPENDIENTE	122.679	10.000	1.840.185
AYUDANTE	91.220	7.500	1.368.300
FREGADOR/A LIMPIADOR/A	112.495	9.000	1.687.425
PINCHE CON 18 AÑOS	77.009	7.000	1.155.142
PINCHE CON 17 AÑOS	65.431	7.000	981.465
PINCHE CON 16 AÑOS	53.853	7.000	807.802
ADMINISTRATIVO/A	96.685	8.000	1.450.283
CAJERO/A	96.685	8.000	1.450.283