

## ANEXO II

Categorías	Desayuno	Jornada nocturna	Diets		Horas extraordinarias	
			Completa	Media	50 por 100	75 por 100
<i>Personal técnico:</i>						
Primera categoría. Superior especialista ... ..	—	—	—	—	—	—
Primera categoría. Superior primera ... ..	—	—	—	—	—	—
Segunda categoría. Nivel A ... ..	107	304	1.819	786	407	473
Segunda categoría. Nivel B ... ..	101	285	1.716	738	377	442
Tercera categoría ... ..	87	246	1.508	636	322	374
Cuarta categoría ... ..	80	227	1.400	583	288	336
Quinta categoría ... ..	73	207	1.400	532	252	293
<i>Personal administrativo:</i>						
Subgrupo I						
Primera categoría. Superior especialista ... ..	—	—	—	—	—	—
Primera categoría. Superior primera ... ..	—	—	—	—	—	—
Primera categoría. Superior segunda ... ..	—	—	—	—	—	—
Segunda categoría. Nivel A ... ..	107	304	1.819	786	407	473
Segunda categoría. Nivel B ... ..	101	285	1.716	738	377	442
Tercera categoría ... ..	87	246	1.508	636	322	374
Cuarta categoría. Nivel A ... ..	80	227	1.400	583	288	336
Cuarta categoría. Nivel B ... ..	72	203	1.400	522	245	284
Quinta categoría. Auxiliar ... ..	70	190	1.400	505	223	260
Subgrupo II						
Primera categoría ... ..	70	197	1.400	505	215	249
Segunda categoría ... ..	70	190	1.400	505	206	237
Tercera categoría ... ..	70	188	1.400	505	199	232
<i>Personal obrero:</i>						
Subgrupo I						
Primera categoría. Nivel A ... ..	80	227	1.400	583	266	315
Primera categoría. Nivel B ... ..	75	214	1.400	548	243	281
Segunda categoría. Nivel A ... ..	71	199	1.400	513	220	254
Segunda categoría. Nivel B ... ..	70	197	1.400	505	215	249
Tercera categoría. Ayudantes ... ..	70	190	1.400	505	206	237
Subgrupo II						
Primera categoría. Encargado Peones ... ..	70	197	1.400	505	215	249
Segunda categoría. Peones especialistas ... ..	70	188	1.400	505	199	232
Limpieza (cinco horas de trabajo) ... ..	70	188	1.400	505	199	232

17813

**RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo interprovincial para la Industria Textil de Elaboración de Pelo de Conejo y Fabricación de Fielros y Sombreros.**

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Industria Textil de Elaboración de Pelo de Conejo y Fabricación de Fielros y Sombreros, suscrito de una parte por la representación de los trabajadores, integrada por don Francisco Peralta Sáez, don Joaquín Domínguez García, don Diego Morales Valdivia, don Rafael Alvarez Tabares y don Manuel López-Grande García, y de otra, por la representación de los Empresarios, integrada por don Ramiro Cadenas Henares, de la provincia de Granada; don Esteban Roche Palacios y don Emilio Graells Sagrera, ambos de la provincia de Sevilla, y don Miguel de la Rosa Contreras, de la provincia de Granada, y

Resultando que con fecha 7 de marzo de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General el Convenio Colectivo citado, con su texto, informe y documentación complementaria, suscrito por las partes el 22 de febrero de 1979, previas las negociaciones llevadas a cabo por la Comisión Deliberadora designada al efecto, y al objeto de proceder a la homologación del mismo;

Resultando que con suspensión de plazo para su homologación, en aplicación del artículo 1 y 2 del Real Decreto 217/1978, de 19 de enero, fue sometido el presente Convenio a estudio por esta Dirección General de Trabajo, encontrándose el mismo ajustado a derecho, no observándose en él violación de norma alguna de derecho necesario, por lo que se estima procede su homologación;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales reglamentarias;

Considerando que esta Dirección General es competente para

conocer de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo respecto a su homologación, así como para disponer su inscripción en el Registro de la misma y su publicación, de conformidad con lo establecido en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, y en el artículo 12 de la Orden de 21 de enero de 1974;

Considerando que son asimismo de aplicación el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre limitación de rentas, y el Real Decreto-ley 217/1978, de 19 de enero, sobre homologación de Convenios Colectivos de Trabajo, cuyos preceptos han sido tenidos en cuenta;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

Esta Dirección General ha resuelto:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la Industria de Elaboración de Pelo de Conejo y Fabricación de Fielros y Sombreros, con la expresa advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos previstos en el artículo 5.2 y 7 del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, cuya vigencia fue prorrogada por el artículo 5 del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

Segundo.—Disponer su inscripción en el Registro de esta Dirección General y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Notificar esta resolución a las partes, a las que se hará saber que, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 14.2 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no procede recurso alguno contra la misma en vía administrativa.

Madrid, 21 de junio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

Sres. Representantes de la parte empresarial y Sres. Representantes de los trabajadores.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, DE AMBITO INTER-PROVINCIAL, PARA LA INDUSTRIA TEXTIL DE ELABORACION DE PIEL DE CONEJO Y FABRICACION DE FIELTROS Y SOMBREROS

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

SECCION 1.ª AMBITO TERRITORIAL, FUNCIONAL Y PERSONAL

Artículo 1.º *Ambito territorial.* El presente Convenio es de aplicación obligatoria en las provincias de Granada y Sevilla. Se aplicará asimismo en los centros de trabajo ubicados en las citadas provincias, aún cuando las Empresas tuvieran el domicilio social en otra no afectada.

Art. 2.º *Ambito funcional.* Este Convenio obliga a todas las Empresas que se regían por la Reglamentación Nacional de Trabajo para las Industrias de Elaboración de Pelo de Conejo y Fabricación de Fieltros y Sombreros, aprobada por la Orden de 12 de febrero de 1948, y cuyas actividades han quedado recogidas en el nomenclátor, anexo a la Ordenanza Laboral Textil, marcado con el número XXI.

Comprende esta actividad a las Industrias que se dediquen al cortado y elaboración de pelo de conejo como materia prima, a la fabricación de fieltro, ya sea de pelo o de lana, como a los talleres que se dediquen al acabado de sombreros.

Art. 3.º Las partes procurarán la aplicación, por vía de adhesión, del Convenio a las Empresas de nueva instalación que estén comprendidas en su ámbito territorial y funcional.

Art. 4.º *Ambito personal.* Incluye la totalidad del personal ocupado por las Empresas indicadas en los ámbitos territorial y funcional, sin más excepción que las señaladas en el artículo 7.º de la Ley de Contrato de Trabajo, de 26 de enero de 1944.

SECCION 2.ª VIGENCIA, DURACION, PRORROGA, RESOLUCION Y REVISION

Art. 5.º Cualquiera que sea la fecha de su homologación y publicación en el «Boletín Oficial del Estado», el presente Convenio entrará en vigor con efectos del día 1 de enero de 1979, salvo en los aspectos económicos, en que lo hará desde el día 1 de febrero de 1979.

Art. 6.º La duración del Convenio alcanzará hasta el día 31 de diciembre de 1979.

Art. 7.º En cuanto a la denuncia y prórroga del Convenio se ajustará a la legislación vigente.

Art. 8.º Para en el caso de que se produzca el supuesto previsto por el artículo 3.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, la Comisión Mixta del Convenio se reunirá para la revisión de la tabla salarial adjunta.

SECCION 3.ª COMPENSACION, ABSORBIBILIDAD, SITUACION MAS BENEFICIOSA

Art. 9.º Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

Art. 10. *Compensación.*—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por imperativo legal o por cualquier otra causa.

Art. 11. En el orden económico, para la aplicación del Convenio en cada caso concreto, se estará a lo pactado y a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral Textil.

Art. 12. Con carácter excepcional se considerarán excluidos de la compensación establecida en el artículo 10 los siguientes conceptos:

1.º La compensación en metálico de economato laboral obligatorio.

2.º La jornada laboral normal cuando fuera más favorable al trabajador.

3.º Las vacaciones de mayor duración a las vigentes.

4.º Los sistemas o regímenes complementarios de jubilación que pudiesen tener establecidos las Empresas.

5.º Las condiciones especiales referentes a accidentes, enfermedad, maternidad, beneficios y gratificaciones extraordinarias de 18 de julio y Navidad superiores a las pactadas, consideradas a título personal y en cantidad líquida.

Art. 13. *Absorción.*—Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras, incluidas las relativas a salarios interprofesionales, que impliquen variación económica en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados, sólo tendrán eficacia si, globalmente considerados, sumados a los vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de éstos. En caso contrario se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas, efectuándose la comparación en forma anual y global.

Art. 14. *Situación más beneficiosa.* Las situaciones personales que con carácter global, excedan del pacto se respetarán, manteniéndose las que resulten más favorables al trabajador.

La interpretación de lo dispuesto en la presente Sección es de la competencia de la Comisión Mixta del Convenio.

SECCION 4.ª VINCULACION A LA TOTALIDAD

Art. 15. Establecido el principio de unidad e indivisibilidad de las condiciones pactadas, en el supuesto de que el Ministerio de Trabajo, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara algunos de los pactos esenciales del Convenio, que lo desvirtuará fundamentalmente, éste quedará sin eficacia, debiéndose reconsiderar su contenido.

SECCION 5.ª COMISION MIXTA

Art. 16. Se crea la Comisión Mixta del Convenio, como órgano de la interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Art. 17. Sus funciones específicas serán las siguientes:

1.º Interpretación auténtica del Convenio.

2.º Arbitraje en los problemas o conflictos que le sean sometidos por las partes o en los supuestos previstos concretamente en el presente texto.

3.º Conciliación facultativa en los problemas y conflictos colectivos, con independencia de las respectivas conciliaciones sindicales.

4.º Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

5.º Estudio de la evolución de las relaciones entre las partes contratantes.

6.º Entender en otras cuantas gestiones tiendan a la mayor eficacia del Convenio.

Art. 18. Las funciones y actividades de la Comisión Mixta no obstruirán en ningún caso el libre ejercicio de las jurisdicciones administrativas y contenciosas en el Reglamento de la Ley de Convenios Colectivos, en la forma y con el alcance regulado en dicho texto legal.

En caso de duda, la Comisión elevará consulta a la autoridad laboral competente.

Art. 19. La Comisión Mixta se reunirá por convocatoria del Presidente o de la mayoría simple de sus miembros; el Presidente o los convocantes fijarán el lugar de reunión.

Art. 20. La Comisión Mixta se compondrá de un Presidente, un Secretario y ocho Vocales (cuatro empresarios y cuatro trabajadores) y los Asesores que las partes designen.

Art. 21. El Presidente y el Secretario serán elegidos por las partes.

Art. 22. La Comisión Mixta podrá utilizar los servicios permanentes u ocasionales de Asesores en cuantas materias sean de su competencia.

Art. 23. La Comisión Mixta, en el plazo de tres meses desde su constitución, redactará el Reglamento para su funcionamiento, que será sometido a las oportunas aprobaciones.

Art. 24. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Mixta de cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión emita dictamen o actúe en la forma reglamentaria prevista, previa o simultáneamente al planteamiento de tales casos ante las jurisdicciones contenciosas o administrativas.

SECCION 6.ª

Art. 25. No podrá realizarse ningún Convenio Colectivo, pacto de grupo, acuerdo territorial funcional o de Empresa sobre las materias convenidas, sin conocimiento de la Comisión Mixta. Por ello, antes de concluir o firmar cualquier acuerdo de los anteriormente reseñados, deberá ponerse en conocimiento de la Comisión Mixta para que ésta pueda hacer las advertencias o poner los reparos que considere oportunos acerca de las materias, condiciones y regularización sobre las que se pretenden pactar.

Art. 26. En caso de existir disparidad entre las partes deliberantes y la Comisión Mixta acerca de si el pacto propuesto interpreta las directrices generales del Convenio, se convocará una reunión conjunta en la que se expondrán los respectivos puntos de vista y de la que se levantará acta, que suscribirán todos los reunidos.

CAPITULO II

Organización del trabajo

SECCION 1.ª

Art. 27. Se reconoce a las Empresas afectadas por el presente Convenio la facultad de establecer los sistemas de organización y racionalización del trabajo que estimen más interesantes, sujetándose a tal efecto a los preceptos contenidos en el capítulo II de la Ordenanza Laboral Textil.

SECCION 2.ª CLASIFICACION

Art. 28. La inclusión en el Reglamento de Régimen Interior de cada Empresa de definiciones clasificación y calificación de oficios de categorías no previstos en la Ordenanza Laboral Textil, sus anexos y en este Convenio, se llevará a cabo previa aprobación de la Comisión Mixta.

Art. 29. Cualquier puesto de trabajo podrá ser ejercido indistintamente por hombre o mujer, excepción hecha de los casos específicos que determine la legislación vigente.

Art. 30. Se incorpora a los anexos la definición y valoración del siguiente puesto de trabajo:

**Aspirante administrativo:**

Definición: Es el empleado de edad comprendida entre catorce y dieciséis años que trabaja en labores propias de oficina.

Clasificación: Catorce años, 70 por 100 del auxiliar; quince años, 80 por 100 del auxiliar.

Art. 31. Los productores clasificados en el anexo 21 de la Ordenanza Laboral Textil, Descaparrador, Mojadador de pieles, Apertura y estirado de la piel, Cuajador, Batanador, Tintorero, Enconador, Aprestador, Planchador o Prensador y Pelador, Cortador y Rebordador de alas, y Modelador y Repasador, que tienen asignadas calificaciones de 1,05 y 1,10, disfrutarán de una calificación, en virtud de lo pactado, de 1,15.

Art. 32. Los productores que, al amparo de la Reglamentación de 12 de febrero de 1948, han alcanzado las categorías profesionales de Oficiales de primera y Oficiales de segunda, definidas por el artículo 19 de aquella Reglamentación derogada, tendrán asignada una calificación o coeficiente de 1,35, como beneficio establecido «ad personam» y considerados a extinguir una vez se resuelva por cualquier causa los respectivos contratos de trabajo.

### CAPITULO III

#### Condiciones económicas

##### SECCION 1.ª REGULACION SALARIAL

Art. 33. El sistema retributivo se somete en un todo a lo dispuesto en la Ordenanza Laboral Textil. Los salarios mínimos y de cotización serán los que determinan las disposiciones vigentes con carácter general en cada momento.

Art. 34. Los salarios establecidos para las distintas categorías serán los recogidos en la tabla salarial adjunta.

Art. 35. Se establece un plus de Convenio, igual para todas las categorías, de 50 pesetas diarias. Dicho plus no se computará para el cálculo de la antigüedad ni para la participación de beneficios, abonándose para todos los restantes efectos.

Art. 36. *Productividad.* Antes del día 30 de junio de 1979, en el ámbito de cada Empresa, las partes establecerán de común acuerdo un sistema de rendimientos, legal y técnicamente homologable, que permita conseguir un incremento en su productividad media anual del 10 por 100.

Art. 37. Tendrán la consideración de mensual el siguiente personal:

- a) Personal administrativo.
- b) Personal mercantil, con excepción del Encargado de Almacén, Oficial auxiliar de Almacén, Mozo de Almacén y Mozo Cobrador.
- c) Personal técnico y directivo:

Director técnico.  
Técnico titulado.  
Técnico no titulado.

Art. 38. *Gratificaciones extraordinarias.*—Todo el personal afectado por el presente Convenio percibirá treinta días de gratificación extraordinaria en los meses de julio y diciembre.

Art. 39. *Gratificaciones extraordinarias al personal que preste servicio militar.* Durante la prestación del servicio militar, tanto obligatorio como voluntario, los trabajadores percibirán las pagas extraordinarias del 18 de julio y Navidad como si se encontrasen en activo.

Art. 40. *Participación en beneficios.* En concepto de participación en beneficios, además del 6 por 100 que estipula el artículo 89 de la Ordenanza Laboral, las Empresas abonarán un 4 por 100 sobre el salario para la actividad normal, incrementado con el premio de antigüedad, en los supuestos de que el índice de ausencias al trabajo del trabajador, a título individual, no sobrepase ocho horas al mes. Este concepto se devengará mensualmente.

No tendrán consideración de ausencia las faltas al trabajo previstas en el artículo 38 de la Ordenanza Laboral Textil.

##### SECCION 2.ª

Art. 41. *Jornada de trabajo.* La jornada de trabajo será la regulada en la vigente Ordenanza Laboral de la Industria Textil y legislación de general aplicación.

Se pacta la jornada continuada durante cuatro meses ininterrumpidos y que deberán estar comprendidos entre el 1 de junio al 31 de octubre de cada año.

##### SECCION 3.ª INDEMNIZACIONES

Art. 42. *Indemnizaciones al personal que cese por jubilación.* Como premio al trabajador que ha prestado servicio en la Empresa durante más de veinte años, se establece una indem-

nización especial de tres mensualidades de la retribución total que perciba en el momento del cese por jubilación.

La percepción de dicha indemnización queda condicionada a que el trabajador se jubile dentro de un plazo máximo de seis meses siguientes a la fecha en que cumpla la edad prevista para la jubilación, según la legislación sobre Seguridad Social o, al menos, solicite la jubilación dentro del indicado plazo, sin obstaculización posterior por su parte para la tramitación del expediente.

De igual derecho disfrutarán los trabajadores a quienes las disposiciones transitorias 2.ª y 3.ª de la vigente Ley de Seguridad Social reconocen el derecho a la jubilación a partir de los sesenta años.

##### SECCION 4.ª OBRAS ASISTENCIALES

Art. 43. *Complemento de la prestación económica por incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad y accidente.* Las Empresas abonarán a sus trabajadores en situación de baja por enfermedad o accidente un complemento hasta el 100 por 100 de los respectivos salarios de cotización a partir del día cuarenta y seis de la baja. Este complemento quedará sin efecto a partir del día en que las prestaciones por incapacidad laboral transitoria que abone la Seguridad Social alcancen el 100 por 100 de las actuales tarifas de cotización, de acuerdo con las distintas categorías profesionales.

Art. 44. *Bolsas de estudios.*—Los hijos de los trabajadores de edades comprendidas entre seis y diez años percibirán una bolsa de estudios de cuantía de 3.500 pesetas anuales, pagaderas en la siguiente forma: 1.500 pesetas, en 1 de octubre; 1.000 pesetas, en 1 de enero, y 1.000 pesetas, en 1 de abril.

Para tener derecho a la percepción de la bolsa de estudio se deberá acreditar la matriculación del alumno en un Centro escolar y la asistencia con regularidad a las clases, mediante certificado expedido por la Dirección del Centro.

##### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—La Comisión Mixta, en el más breve plazo de tiempo posible, confeccionará y publicará:

- a) Los salarios-hora profesionales.
- b) Un cuadro conteniendo el valor de los diversos tipos de horas extraordinarias según categorías profesionales y antigüedad, calculadas para las retribuciones del Convenio.

Segunda.—Los trabajadores que en la fecha de aprobación del presente Convenio tengan cumplida la edad legalmente prevista para la jubilación, disfrutarán de la indemnización establecida en el artículo 42, siempre que soliciten u obtengan la jubilación dentro de los tres meses siguientes a la promulgación y publicación del mismo en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercera.—En concepto de plus de carestía de la vida, para cubrir los atrasos en la vigencia del presente Convenio, las Empresas abonarán una cantidad alzada a los trabajadores comprendidos entre los coeficientes 1 y 1,25, inclusive, de tres mil pesetas; y a los trabajadores de un coeficiente del 1,35 al 3,20, inclusive, de tres mil trescientas pesetas. El plus se abonará, por una sola vez, con anterioridad al día 1 de mayo de 1979.

Cuarta.—El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de un periodo anual de vacaciones de veintiocho días naturales.

##### DISPOSICIONES FINALES

Primera.—A todos los efectos y para cuanto no esté previsto en este Convenio, es de aplicación lo dispuesto en la Ordenanza Laboral Textil de 7 de febrero de 1972, y disposiciones generales reguladoras del trabajo.

Segunda.—El presente Convenio se ha negociado con el atamamiento del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, sobre Política de Rentas y Empleo.

Tabla salarial

Coeficiente	Salario base		Coeficiente	Salario base	
	Diario			Diario	
Ayudante .....	467		1,60 .....	775	
1 .....	622		1,75 .....	830	
1,15 .....	633		1,80 .....	849	
1,20 .....	644		1,90 .....	880	
1,25 .....	660		2,05 .....	941	
1,35 .....	690		2,20 .....	996	
1,40 .....	708		2,35 .....	1.052	
1,45 .....	722		2,70 .....	1.181	
1,55 .....	758		3,20 .....	1.365	

Sobre el indicado salario base, incrementado en la antigüedad, girará la participación en beneficios (6 por 100 más otro 4 por 100 condicionado a la asistencia). Existe además el plus de convenio, igual para todas las categorías, de 50 pesetas diarias.

La retribución del personal de cobro mensual se calculará en razón de multiplicar su salario diario por 365 días, dividiendo su importe total en doce mensualidades.

**17814** *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de trabajo de ámbito interprovincial de la Empresa «Hidroeléctrica Española, S. A.», Sección Hostelería.*

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la actividad de la Empresa «Hidroeléctrica Española, S. A.», Sección Hostelería, y

Resultando que con fecha 6 de junio de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General el expediente relativo al citado Convenio Colectivo, con su texto y documentación complementaria, acordado en 7 de mayo de 1979, para que se proceda a la homologación del mismo, y que fue suscrito por la Comisión Deliberante designada a dicho propósito, integrada por las representaciones de las Centrales Sindicales A. S. D. E. H. E., no afiliados, CC. OO., U. S. O., C. T. I. E. E., por parte de los trabajadores y por la representación de la Empresa «Hidroeléctrica Española, S. A.».

Resultando que esta Dirección General estima que no es necesaria la elevación del Convenio a la consideración de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, por cuanto, si bien la Empresa en su conjunto excede de 500 trabajadores, el colectivo afectado por el presente Convenio es tan solo de 73 personas, debiendo tenerse en cuenta que el Convenio del Sector Eléctrico ya fue elevado y dado el visto bueno para su homologación por la citada Comisión Delegada del Gobierno;

Resultando que en la tramitación de este expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación;

Considerando que esta Dirección General de Trabajo es competente para proceder a la homologación del Convenio Colectivo acordado por las partes, así como disponer su inscripción en el registro correspondiente y su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», a tenor de lo establecido en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre; Real Decreto-ley 43/1977 de 25 de noviembre; Real Decreto-ley 49/1978 de 26 de diciembre; Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, y demás disposiciones concordantes;

Considerando que las cláusulas del referido Convenio Colectivo se ajustan a lo prevenido en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, y Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, que no se observa contravención de disposiciones de derecho necesario, y sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia en cuanto a cotización a la Seguridad Social, procede su homologación.

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Hidroeléctrica Española, S. A.», Sección de Hostelería, suscrito por la Comisión Deliberante, en representación de las partes, con fecha 7 de mayo de 1979, haciéndose la advertencia expresa de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.2, y en el artículo 7 del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, cuya vigencia fue prorrogada por el Real Decreto-ley 49/1978, de 25 de diciembre, y a salvo lo dispuesto por la legislación vigente en cuanto a cotización a la Seguridad Social.

Segundo.—Notificar esta Resolución a los representantes de los trabajadores y de la Empresa en la Comisión Deliberadora, haciéndoles saber que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, no cabe recurso contra la misma en vía administrativa, por tratarse de Resolución homologatoria.

Tercero.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y su inscripción en el Registro correspondiente de esta Dirección General.

Madrid, 21 de junio de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

**CONVENIO COLECTIVO INTERPROVINCIAL DE LA EMPRESA «HIDROELECTRICA ESPAÑOLA, S. A.». SECCION DE HOSTELERIA**

**CAPITULO PRIMERO**

**Extensión y ámbito del Convenio Colectivo**

Artículo 1.º *Relación laboral.*—El personal de Hostelería que suscribe este Convenio es fijo de plantilla de la Empresa «Hidroeléctrica Española, S. A.», a todos los efectos, y se rige

específicamente por la Ordenanza de Trabajo para la Industria de Hostelería, aprobada por Orden de 28 de febrero de 1974 (en adelante Ordenanza) y por el presente Convenio.

Art. 2.º *Ámbito personal.*—El Convenio afecta a todo el personal que se integra actualmente en el escalafón de hostelería, así como al que ingrese con carácter fijo de plantilla, una vez superado el periodo de prueba, en el mismo escalafón, durante su vigencia.

El personal eventual o interino se regirá por la legislación vigente y la Ordenanza, sin que sea de aplicación este Convenio.

Art. 3.º *Ámbito territorial.*—El Convenio será de aplicación en todo el territorio nacional para las personas a quienes afecte.

Art. 4.º *Ámbito temporal.*—Este Convenio Colectivo entrará en vigor con efectos desde el día 1 de enero de 1979, cualquiera que sea la fecha de su homologación oficial, y tendrá una duración de un año, prorrogable tácitamente de año en año, si no se denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de tres meses a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas.

Art. 5.º *Revisión del Convenio.*—Sólo se podrá pedir la revisión de este Convenio Colectivo por cualquiera de ambas partes durante la vigencia o prórroga del mismo, si, con carácter legal o reglamentario, por disposición o resolución oficial de cualquier rango, se modificasen las actuales condiciones económicas de retribución del trabajo en la Industria de la Hostelería y la totalidad de ellas fuese superior al conjunto de las alcanzadas con este Convenio Colectivo.

**CAPITULO II**

**Organización**

Art. 6.º *Competencia de la Dirección de la Empresa.*—La organización y coordinación de los centros del trabajo dentro de ellos es facultad de la Dirección, que se ajustará a lo establecido sobre la materia por la legislación vigente.

Art. 7.º *Órganos de representación del personal.*—La Dirección reconoce expresamente las competencias legalmente atribuidas o que se atribuyan a los órganos de representación que se elijan por el personal, de acuerdo con la legislación vigente.

**CAPITULO III**

**Clasificación de los establecimientos y del personal**

Art. 8.º *Clasificación de los establecimientos.*—De conformidad con lo dispuesto en el artículo 6.º de la Ordenanza de Hostelería, en la actualidad y a efectos laborales, las casas-residencia de «Hidroeléctrica Española» se clasifican dentro de la sección primera, con la categoría de tres estrellas.

Art. 8.º *Clasificación del personal.*—Las dimensiones de las residencias de «Hidroeléctrica Española», así como el tipo y volumen de trabajo que en ellas se realiza aconsejan el establecimiento de una especial clasificación profesional de su personal. Por consiguiente, en base a las categorías profesionales que se señalan en los artículos 10, 11 y 12 de la Ordenanza y en su Nomenclátor de Oficios y Profesiones, se acuerda como más conveniente el establecimiento de las siguientes categorías, que son las actualmente cubiertas por el personal que suscribe este pacto:

- Gobernanta.
- Jefa de Cocina.
- Cocinera.
- Ayudante de cocina.
- Camarera A.
- Camarera B.

El personal podrá realizar funciones correspondientes a diversas categorías profesionales, percibiendo la retribución señalada para la de más relieve.

Las funciones de estas categorías profesionales serán las que se señalan a continuación, sin perjuicio de que las características de las residencias puedan aconsejar otras análogas a las que en este Convenio se indican:

Gobernanta: Es la Jefa de todo el personal del Servicio de Hostelería que exista en la residencia, siendo la responsable de todos los trabajos que en ella se presten. Tiene a su cargo la distribución y supervisión de las labores que se realicen, quedando a ella subordinado el resto del personal de Servicio de Hostelería del Centro.

Jefa de Cocina: Cuando no exista o se halle ausente de la residencia la Gobernanta, será la Jefa de todo el personal del Servicio de Hostelería que exista en la residencia. Realizará la condimentación y preparación de cuantos platos se sirvan, para lo cual deberá atenerse a las normas establecidas por la Sociedad al respecto. Será responsable del aprovisionamiento de la cocina, debiendo vigilar la buena administración de las provisiones, a fin de conseguir de todas ellas un rendimiento correcto. Vigilará el cumplimiento de las obligaciones que corresponden al resto de las empleadas de Servicio de Hostelería a su cargo, debiendo exigir a todas ellas el aseo y la presentación adecuadas.