

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.

**Cocinera:** Se incluirá en esta categoría a aquellas cocineras que, teniendo a su cargo las mismas funciones que las señaladas para las de Jefe de Cocina, realicen su labor en residencias donde el volumen de trabajo sea notablemente inferior por el número de personas que habitualmente utilicen los servicios de dichas residencias a lo largo del año.

**Ayudante de Cocina:** Corresponde esta categoría a aquellas que, a las órdenes directas de una Cocinera, realicen las funciones auxiliares de la cocina, teniendo los conocimientos suficientes para poder hacer la suplencia de dicha Cocinera en los casos de enfermedad, vacaciones u otras circunstancias análogas.

**Camarera A:** Son aquellas que tienen encomendadas las funciones del servicio de comedor, lavado y planchado de la ropa, aseo y limpieza de las habitaciones de la residencia y cuantas otras les pueda encargar la Cocinera de quien depende jerárquicamente.

**Camarera B:** Será la categoría de entrada para todas las Camareras, quienes pasarán a los seis meses de su ingreso a la calificación de Camareras A.

#### Art. 10. *Personal con capacidad disminuida:*

1. Al personal cuya capacidad de trabajo haya disminuido por edad, enfermedad o accidente y que siga prestando sus servicios en la Empresa, se le calificará profesionalmente de acuerdo con el puesto de trabajo que efectivamente desempeñe.

2. Excepcionalmente, cuando concurren las circunstancias de que el empleado tenga una antigüedad en la Empresa superior a treinta años, haya cumplido los sesenta años de edad y no exista, a juicio de los Servicios Médicos, puesto de trabajo o tareas compatibles con su capacidad, podrá solicitar la jubilación, acogéndose al régimen aplicable al personal que haya cumplido los sesenta y cinco años de edad.

### CAPITULO IV

#### Escalafón

#### Art. 11. *Contenido del escalafón.*

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ordenanza Laboral de Hostelería, la Empresa confeccionará y mantendrá el escalafón correspondiente a este personal. Como mínimo deberán figurar en el mismo los datos correspondientes a todos y cada uno de sus trabajadores con el detalle que sigue:

Nombre y apellidos.  
Fecha de nacimiento.  
Fecha de ingreso en la Empresa.  
Categoría profesional a que está acogido.  
Fecha de nombramiento o promoción a esta categoría.  
Fecha del próximo aumento por complemento de antigüedad.  
Número de orden.

2. Dentro del primer trimestre natural de cada año, la Dirección publicará el escalafón con exposición de los datos anteriormente señalados. Los interesados podrán recurrir en la forma establecida en el artículo mencionado de la Ordenanza.

### CAPITULO V

#### Ingresos, ascensos, traslados y ceses

**Art. 12. *Ingresos.***—Los ingresos del personal comprendido en el presente Convenio se harán por designación de la Empresa, de acuerdo con la legislación vigente.

**Art. 13. *Ascensos.***—Se estará a lo dispuesto en el artículo 22 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria de Hostelería.

#### Art. 14. *Formación y promoción del personal.*

1. La formación y el perfeccionamiento del personal se considera tarea básica para su desarrollo humano.

2. La Empresa facilitará a los interesados los medios formativos adecuados para que puedan desempeñar eficazmente su puesto de trabajo.

**Art. 15. *Traslados.***—Los traslados del personal podrán realizarse:

A solicitud de los interesados.  
Por mutuo acuerdo entre la Empresa y los empleados.  
Por permuta.  
Por necesidades del servicio, con sujeción a lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley de Relaciones Laborales.

El personal de plantilla tendrá preferencia para cubrir las vacantes que se produzcan en residencias afectas a la Empresa, así como las de nueva creación.

**Art. 16. *Cambios de escalafón.***—El personal de hostelería tendrá derecho a participar en las pruebas de selección que organice la Empresa para ingreso en los escalafones del personal de Industria Eléctrica.

#### Art. 17. *Resolución de la relación laboral.*

1. Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán solicitar el cese en la Empresa sin más requisito que avisar por escrito con quince días de antelación.

2. El despido se ajustará en todo caso a lo establecido por la legislación vigente.

3. Para el caso de cierre de una residencia o reducción de la plantilla de hostelería, se ofrecerá a los afectados la vacante o vacantes que pudieran existir en otras residencias de la Empresa de personal de hostelería, respetándose el nivel retributivo alcanzado en sus anteriores destinos.

**Art. 18. *Excedencias.***—Se estará a lo dispuesto en el artículo 45 de la Ordenanza de Hostelería.

### CAPITULO VI

#### Régimen económico

**Art. 19.** El presente capítulo de «régimen económico» constituye una unidad indivisible. Los diferentes conceptos que integran su contenido: Suelo fijo garantizado, complemento salarial personal de antigüedad, complemento salarial de cantidad y calidad, complementos salariales en especie, plus de ayuda a la cultura y demás condiciones pactadas, han sido establecidas sustituyendo y mejorando en su conjunto a cualesquiera percepciones legales o condiciones preexistentes de carácter económico.

Por consiguiente, este régimen económico pactado, que integra el capítulo, lo es función de que el mismo compensa cualesquiera otros conceptos económicos diferentes que puedan estar establecidos en la Ordenanza o en los Convenios Colectivos del ramo de Hostelería del sector o provinciales.

**Art. 20.** Los conceptos retributivos que integran el régimen económico de este convenio son los siguientes:

**Suelo fijo garantizado:** Conforme indica la Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 29 de septiembre de 1976 («Boletín Oficial del Estado» 14 de octubre), dadas las especiales características de funcionamiento de las residencias de «Hidroeléctrica Española», no es de aplicación a este personal el sistema denominado de porcentaje de servicio.

El importe del sueldo fijo garantizado para cada categoría será el que se fija en el anexo número 1 de este Convenio.

**Complemento salarial personal-antigüedad:** Con el fin de premiar los años de servicio de este personal, se establecen aumentos periódicos sobre el sueldo fijo garantizado en la forma que a continuación se indica:

3 por 100 sobre el salario fijo garantizado a los tres años de servicios cumplidos

8 por 100 sobre el salario fijo garantizado a los seis años de servicios cumplidos.

16 por 100 sobre el salario fijo garantizado a los nueve años de servicios cumplidos

26 por 100 sobre el salario fijo garantizado a los catorce años de servicios cumplidos.

38 por 100 sobre el salario fijo garantizado a los diecinueve años de servicios cumplidos.

45 por 100 sobre el salario fijo garantizado a los veinticuatro años de servicios cumplidos.

La fecha inicial para la determinación de la antigüedad será la de ingreso en la Empresa.

**Complemento salarial de cantidad y calidad:** Los actuales valores de este complemento para las diferentes categorías de personal y centros de trabajo de la Empresa son los que aparecen en el anexo número 1.

**Complementos salariales en especie:** El personal de hostelería tendrá derecho como complemento salarial en especie, a recibir, con cargo a la Empresa y durante los días en que presten sus servicios, la manutención.

Asimismo, este personal tendrá derecho a recibir, con cargo a la Empresa, el alojamiento.

**Plus de ayuda a la cultura:** Se establece un plus extrasalarial no cotizable, de ayuda a la cultura, tipificado en el párrafo 3.º del artículo 4.º de la Orden de 29 de noviembre de 1973 («Boletín Oficial del Estado» de 11 de diciembre), por importe de 2.000 pesetas brutas, que se cobrará en las doce mensualidades ordinarias.

**Horas extraordinarias:** Es deseo de ambas partes que la prestación del servicio se organice en la forma más adecuada para que no sea necesaria la realización de trabajos por encima de la jornada normal. No obstante, en el caso de realizarse horas extraordinarias, se abonarán conforme a los valores que corresponda, según la legislación vigente.

**Art. 21. *Forma de pago.***—El régimen económico del presente Convenio Colectivo se percibirá en la forma siguiente:

Doce pagas ordinarias, compuestas de sueldo fijo garantizado, antigüedad y complemento de cantidad y calidad, y plus de ayuda a la cultura.

Dos pagas extraordinarias, en julio y diciembre, compuestas por sueldo fijo garantizado y complemento de cantidad y calidad.

## CAPITULO VII

## Jornada, vacaciones y permisos

Art. 22. *Jornada.*

1. La jornada laboral del personal afecto a este Convenio es de cuarenta y cuatro horas semanales.

2. La fijación del horario es competencia de la Dirección, que lo determinará de acuerdo con las necesidades que exijan las circunstancias de cada centro, a fin de que el servicio quede adecuadamente atendido, todo ello conforme a lo dispuesto por la legislación vigente, informando previamente a los representantes del personal afectado.

3. El descanso semanal se ajustará a lo dispuesto por la legislación vigente.

Art. 23. *Vacaciones.*—El régimen de vacaciones anuales retribuidas se fija en treinta días naturales para todo el personal.

Art. 24. *Permisos.*—Se estará a lo dispuesto por la legislación vigente.

## CAPITULO VIII

## Medicina, higiene y seguridad en el trabajo

Art. 25. *Importancia de la seguridad e higiene.*—Ambas partes reconocen la importancia y atención preferente que se concede por «Hidroeléctrica Española» a la seguridad e higiene del trabajo, tarea que asume el personal afecto a este convenio.

Art. 26. *Política de medicina, higiene y seguridad.*—El Servicio de Medicina y Seguridad aplicará la política general de «Hidroeléctrica Española» en materia de medicina, higiene y seguridad del trabajo en las residencias de la Empresa, tanto en lo que se refiere al personal afecto a las mismas como a locales e instalaciones.

Art. 27. *Régimen y prestaciones en caso de enfermedad, accidente y capacidad disminuida.*—El régimen de prestaciones en caso de enfermedad, accidente y capacidad disminuida se ajustará a los criterios generales de la Empresa en esta materia, a cuyo efecto se elaborarán las oportunas instrucciones.

Art. 28. *Formación en prevención y primeros auxilios y participación del personal.*—El personal de hostelería participará en los cursos que para él se organicen con la finalidad de potenciar su formación y espíritu de seguridad, prestando la máxima colaboración en las tareas de higiene y seguridad.

## CAPITULO IX

## Prestaciones y servicios sociales

Art. 29. *Política social.*

1. La política social de la Empresa es competencia de la Dirección. Los órganos de representación del personal participarán en estas tareas, de conformidad con la que establezca la legislación vigente.

2. Es criterio rector de esta política, desarrollar al máximo la capacidad de su personal en la solución de sus problemas sociales, familiares y personales, prestando su apoyo y colaboración a las conductas de promoción, evitando fomentar actitudes tutelares.

Art. 30. *Jubilaciones.*

1. Se establece una subvención vitalicia para todo el personal de la plantilla de hostelería que pase a la situación retributiva de jubilado, calculada con arreglo a las siguientes normas:

1.1. Habrá de ser solicitada por el interesado una vez cumplidos los sesenta y cinco años de edad.

1.2. Su concesión por la Empresa se comunicará individualmente a cada interesado y será otorgada el día en que pase a la situación de jubilado, causando baja en el escalafón de la Sociedad.

1.3. Su cuantía vendrá determinada por la diferencia que pueda existir entre la pensión que se fija a cada peticionario por la Mutuality Laboral y la cantidad anual resultante de aplicar la escala que se transcribe a continuación, a la base señalada en el apartado 1.5 de este artículo, escala relacionada con la edad del jubilado en el momento de pasar a esta situación:

- A los sesenta y cinco años de edad, el 100 por 100.
- A los sesenta y seis años de edad, el 95 por 100.
- A los sesenta y siete años de edad, el 90 por 100.
- A los sesenta y ocho años de edad, el 85 por 100.
- A los sesenta y nueve años de edad, el 80 por 100.
- A los setenta años de edad, el 75 por 100.
- A los setenta y un años de edad, el 70 por 100.
- A los setenta y dos años de edad, el 65 por 100.
- A los setenta y tres años de edad, el 60 por 100.

1.4. La edad que se señala en la escala anterior deberá entenderse cumplida dentro del semestre natural de cada año en que se solicite esta ayuda, considerándose incluidos en el porcentaje señalado para la edad siguiente a los peticionarios cuya solicitud sea cursada una vez transcurrido dicho semestre.

1.5. La escala a que hace referencia la escala del apartado 1.3 comprende los conceptos ordinarios siguientes:

Sueldo fijo garantizado, complemento de cantidad y calidad, antigüedad, plus de ayuda a la cultura y plus o ayuda familiar, conceptos que en la actualidad constituyen las retribuciones fijas del personal. Para el caso de modificarse las denominaciones de estos conceptos económicos, se dará una nueva redacción al artículo.

Todas estas cantidades se referirán al año natural inmediato a la fecha en que se cumplan los sesenta y cinco años de edad y comprenderá el importe líquido percibido por estos conceptos (efectuadas las deducciones por Seguros Sociales, Impuestos sobre los Rendimientos del Trabajo Personal y Mutuality Laboral).

En ningún caso se entenderán comprendidos en este apartado ninguno de los complementos salariales que no hayan sido expresamente mencionados en su párrafo primero, cantidades recibidas por premios, primas, pluses, horas extraordinarias, dietas u otros análogos.

1.6. Al personal que al cumplir los sesenta y cinco años de edad no solicite o no haya solicitado la jubilación, y con posterioridad desee pasar a esta situación, se le aplicará el porcentaje de la escala de la norma 1.3, según la edad que tenga en el momento de pedir la jubilación, sobre la base económica que le hubiere correspondido en el momento de cumplir los sesenta y cinco años de edad.

2. Serán por completo independientes de esta concesión las cantidades que puedan corresponder al jubilado por Subsidio de Vejez y Montepíos particulares.

3. El personal en situación de invalidez provisional que cumpla los sesenta y cinco años podrá solicitar esta subvención si pasa a la situación de jubilado por edad, siéndole de aplicación las mismas normas contenidas en este pacto.

4. Al personal jubilado no se le absorberán los aumentos que en su pensión se puedan producir como consecuencia de las actualizaciones que de la misma se realice por la Mutuality Laboral.

Art. 31. *Subvención por invalidez permanente.*—En aquellos casos de invalidez permanente en los que el grado de incapacidad no permita, a juicio del Servicio Médico de Empresa, acoplarse al incapacitado en otro puesto compatible con su capacidad, se le concederá una subvención que complete su pensión de invalidez hasta el 100 por 100 de la base que establece la norma 1.5 del artículo anterior para jubilación por edad. Asimismo, se le aplicará lo dispuesto del apartado 5 del citado artículo precedente.

Art. 32. *Socorro de fallecimiento.*

1. En caso de fallecimiento de un empleado, la Empresa concederá a los familiares del mismo un socorro, por una sola vez, equivalente a una mensualidad de la retribución ordinaria que disfrutase en el momento de su fallecimiento, por cada cuatro años o fracción de antigüedad en la Empresa, más una mensualidad complementaria. Dicho auxilio no será inferior al importe de dos mensualidades.

2. Se concederá este socorro únicamente a los derechohabientes que le hubiesen atendido a su fallecimiento, tanto si les corresponde pensión de la Seguridad Social como si no les corresponde por haber rebasado la mayoría de edad o haber contraído matrimonio.

3. Igualmente se concederá este socorro a los familiares de los jubilados o personas que le hubiesen atendido a su fallecimiento, que reúnan dichas condiciones, entendiéndose en cada caso por retribución, la última percibida en activo, o la pensión mínima que estuviera disfrutando en el momento del fallecimiento, si ésta fuese mayor.

4. En la concesión de este socorro por fallecimiento, tanto en activo como en situación de jubilado, tendrá la empresa libertad absoluta para determinar, con carácter inapelable, la persona o personas a quienes se entregará dicho socorro, pudiendo incluso dejar de concederlo cuando a su juicio no esté justificada o sea improcedente su entrega, informando de ello al representante del personal.

Art. 33. *Becas para empleados e hijos de empleados.*—El personal de hostelería y sus hijos podrán solicitar becas para estudios de acuerdo con los criterios generales de la Empresa y la práctica ya aplicada.

Art. 34. *Dote por matrimonio.*—El personal femenino que contraiga matrimonio y solicite por este motivo su baja definitiva en la Empresa percibirá una dote equivalente a tantas mensualidades de sus haberes como años de servicios completos o fracción de ellos haya prestado.

Art. 35. *Economato.*—La Empresa, dentro del margen de las normas vigentes sobre la materia, mantendrá a disposición del personal afecto a este Convenio los servicios de Economato que tengan establecidos, de acuerdo con la práctica ya seguida.

## CAPITULO X

## Disposiciones varias

Art. 36. *Mejoras voluntarias individuales.*—La Dirección de la Empresa se reserva la facultad de conceder mejoras volun-

tarias individuales de orden económico, como complemento de las generales establecidas en este Convenio, para estimular y premiar el celo del personal que, a su juicio, se haga acreedor de esta distinción, siempre que lo permitan las disposiciones legales que regulen esta materia.

Art. 37. *Impuestos.*—De conformidad con las normas sobre negociación colectiva y legislación fiscal vigentes, los impuestos y cuotas de la Seguridad Social, cuyo sujeto sea el trabajador, serán de su cargo.

Art. 38. *Cláusula general de compensación.*—El contenido económico de este convenio, regulado en su capítulo, podrá ser absorbido o compensado con aquellas mejoras, aumentos o modificaciones de cualquier clase que pudieran establecerse por la Empresa, Organismos oficiales, o Convenios Colectivos del ramo de Hostelería de sector o provinciales.

Art. 39. *Vinculación a la totalidad del Convenio.*—Si la Dirección General de Trabajo, previo conocimiento de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, previniera a las partes la superación de los criterios de referencia, comprendidos en el Real Decreto-ley 49/1978 y los efectos de dicha superación fuesen lesivos para alguna de ellas, se procederá a su rectificación en el plazo que señale dicha comunicación, y si esto no fuese posible, quedará sin eficacia práctica en su totalidad, debiendo ser examinado de nuevo su contenido por la Comisión Deliberante.

Igualmente, este Convenio Colectivo quedará sin eficacia cuando fuere anulada alguna norma esencial del mismo por un Organismo competente y estos hechos desvirtuasen fundamentalmente el contenido del Convenio.

Art. 40. *Comisión Paritaria de interpretación del Convenio.* Sin menoscabo de las funciones directivas y ejecutivas que corresponden a la Empresa, cuantas dudas y divergencias puedan

surgir entre las partes obligadas, así como las cuestiones de interpretación o aplicación de las estipulaciones contenidas en el presente Convenio, serán sometidas, obligatoriamente y como trámite previo, a una Comisión Paritaria, que estará constituida por las siguientes personas:

*Representación económica*

D. Manuel Herrán Romero-Girón.  
D. Carlos Caro Lasso.  
D. Mariano Camacho Valdeolivas.  
D. Santiago Rivas Conde.  
D. Eloy Parra Abad.  
D. Javier Blanco Rodríguez.

*Representación social*

D. Eustaquio Alcázar López.  
D. José Antonio Moreno Díez.  
D. Juan M. Almagro González.  
D. Francisco Garzón Cuevas.  
D. Alejandro Pérez Escribano.  
D. Andrés Giménez Piqueras.

Se establece como domicilio de esta Comisión Paritaria el social de «Hidroeléctrica Española, S. A.» en Madrid, calle Hermosilla, número 3.

Siendo de total conformidad de los comparecientes el texto del presente Convenio Colectivo interprovincial de la Empresa Hidroeléctrica Española, S. A., con su personal de la Ordenanza de Hostelería, lo suscriben en el lugar y fecha al principio citados.

ANEXO AL CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE HOSTELERIA DE «HIDROELECTRICA ESPAÑOLA, S. A.»

Centros y categorías	Sueldo fijo garantizado	Complemento salarial de cantidad y calidad	Plus de ayuda a la cultura	Aumento garantizado año 1979
<i>Escuela S. Agustín</i>				
Gobernanta .....	23.750	12.750	2.000	73.500
Jefe cocina .....	23.230	8.600	2.000	72.716
Cocineras .....	22.885	4.800	2.000	73.290
Camareras .....	22.885	2.700	2.000	72.590
<i>Valdecañas</i>				
Cocineras .....	22.885	9.900	2.000	68.254
Camareras .....	22.885	4.900	2.000	67.988
<i>Torrejón</i>				
Cocineras .....	22.885	7.640	2.000	68.254
Ayudante cocina .....	22.700	6.125	2.000	64.264
Camareras .....	22.885	4.615	2.000	65.454
Camarera B .....	22.700	—	2.000	73.765
<i>Alcántara</i>				
Cocineras .....	22.885	11.700	2.000	68.016
Ayudante cocina .....	22.700	8.800	2.000	68.226
Camarera A .....	22.885	5.300	2.000	67.316
<i>Villora</i>				
Cocineras .....	22.885	4.300	2.000	67.190
Camarera A .....	22.885	—	2.000	83.990
<i>Cofrentes</i>				
Cocineras .....	22.885	7.300	2.000	68.450
Ayudante cocina .....	22.700	4.700	2.000	67.708
Camareras .....	22.885	1.900	2.000	68.450
<i>Miller</i>				
Camarera A .....	22.835	1.200	2.000	68.870
<i>Aceca</i>				
Gobernanta .....	23.750	14.900	2.000	72.860
Cocinera .....	22.885	7.500	2.000	71.950
Cocinera .....	22.885	15.700	2.000	68.786
Ayudante cocina .....	22.700	2.300	2.000	71.558
<i>Personal de entrada</i>				
Gobernanta .....	23.750	—	2.000	—
Jefe cocina .....	23.230	—	2.000	—
Cocinera .....	22.885	—	2.000	—
Ayudante cocina .....	22.700	—	2.000	—
Camarera A .....	22.885	—	2.000	—
Camarera B .....	22.700	—	2.000	—