

MINISTERIO DE TRABAJO

22665 *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Industria de Hostelería de Cataluña.*

Visto el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Industria de Hostelería de Cataluña, y

Resultando que con fecha 27 de julio de 1979, tuvo entrada en esta Dirección General el expediente relativo al citado Convenio Colectivo, acordado el día 19 de junio del mismo año, para que se procediera a su homologación, cuyo texto había sido suscrito por la Comisión Deliberadora designada a dicho propósito, integrada, ésta, por representantes de las Centrales Sindicales CC. OO., U. G. T. y C. S. U. T.-S. U. y de las Empresas de las provincias de Barcelona, Tarragona, Lérida y Gerona;

Resultando que por concurrir alguna de las circunstancias previstas en el artículo 1.º del Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, fue sometido el Convenio a la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos que autorizó su homologación en la forma que consta en la parte dispositiva de la presente Resolución;

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

Considerando que esta Dirección General es competente para proceder a la homologación del Convenio acordado por las partes, así como disponer su inscripción en el Registro correspondiente y publicación en el «Boletín Oficial del Estado», a tenor de lo establecido en el artículo 14 de la Ley 18/1973, 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 se ajustan a lo prevenido en el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre; Real Decreto 217/1979, de 19 de enero, y Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre, y que no se observa contravención a disposiciones de derecho necesario, procede su homologación;

Vistos los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para la Industria de Hostelería de Cataluña suscrito entre las representaciones de las Centrales Sindicales CC. OO., U. G. T. y C. S. U. T.-S. U. y de las Empresas de las provincias de Barcelona, Tarragona, Lérida y Gerona el día 19 de junio de 1979, haciéndose la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los efectos prevenidos en el artículo 5.º, 2, y en el 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre, cuya vigencia fue prorrogada por el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

Segundo.—Que conforme a lo dispuesto en el artículo 10 del citado Real Decreto-ley 43/1977, las Empresas que estimen que, para ellas, se superan los criterios salariales de referencia, deberán notificar a esta Dirección General y a las representaciones de los trabajadores, en el plazo de quince días desde la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», su adhesión o separación al Convenio que en la presente se homologa. En los supuestos de Empresas de ámbito provincial, la expresada comunicación y la tramitación correspondiente se efectuará ante las Delegaciones Provinciales de Trabajo.

Tercero.—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.

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

Madrid, 30 de agosto de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA DE HOSTELERIA DE CATALUÑA

Artículo 1.º Normas generales con ámbito de aplicación.—El presente Convenio Colectivo afecta y obliga a las Empresas y establecimientos del ramo que desarrollan sus funciones en Catalunya y estén o puedan estar incursos en la Ordenanza de Trabajo para la Industria de Hostelería, aprobada por Orden de 28 de febrero de 1974, y a los trabajadores que presten sus servicios en las Empresas o establecimientos anteriores, con la excepción de quienes, por la función que realizan, vengán incluidos en el artículo 2.º de la Ley de Relaciones Laborales.

Igualmente, el presente Convenio regula las relaciones entre los trabajadores y las Empresas dedicadas a la restauración de colectividades, actividades que se refieren fundamentalmente, por acuerdos con terceros, a la prestación de servicios de comi-

das y bebidas a Empresas, fábricas, Centros de enseñanza, Centros sanitarios, etc. ya elaboren las comidas en las cocinas de los clientes como en las instalaciones propias de la Empresa.

Art. 2.º Vigencia y duración.—El presente Convenio tendrá una duración de un año, empezando el 1 de mayo de 1979 hasta el 30 de abril de 1980, y se proroga de año en año, salvo que cualquiera de las partes lo denuncien en la forma prevista por la Ley.

Art. 3.º Formas de contratación.—La contratación se efectuará según los siguientes tipos de contratos:

- Fijos.
- Fijos de carácter discontinuo.
- Eventuales.
- Interinos.
- Por obra o servicios determinados, tales como los trabajos de mantenimiento, conservación o instalación.

Cuando se trate de trabajos fijos en la actividad de la Empresa, pero de carácter discontinuo, los trabajadores que realicen tal actividad deberán ser llamados cada vez que vaya a realizarse y tendrán la consideración, a efectos laborales, de fijos de trabajos discontinuos.

El llamamiento que se menciona en el párrafo anterior deberá hacerse por rigurosa antigüedad dentro de cada especialidad y, en caso de incumplimiento, el trabajador podrá instar el procedimiento por despido ante la Magistratura de Trabajo, iniciándose el plazo para el ejercicio de la acción el día en que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

El llamamiento al trabajador se efectuará con quince días, como mínimo, antes de la apertura del establecimiento, por carta certificada con acuse de recibo. En dicha misiva se le notificará expresamente la fecha de su incorporación. El trabajador llamado deberá dar respuesta en el plazo máximo de diez días naturales desde el acuse de recibo por el mismo procedimiento. El incumplimiento por el trabajador de tal formalidad implicará su renuncia al puesto de trabajo.

Las Empresas sólo podrán contratar eventuales (prestación de servicios esporádicos o excepcionales, etc.) por una duración no superior a los dos meses, y, una vez finalizada la vigencia del contrato, ambas partes, de común acuerdo, podrán convertir este contrato en fijo, surtiendo, en este supuesto, efectos desde el primer día de la prestación de los servicios.

Los que ingresen en la Empresa expresamente para cubrir la ausencia obligada de un trabajador fijo, tendrán el carácter de interinos, debiéndose establecer siempre por escrito el nombre del trabajador sustituido y las causas que motivan su sustitución.

Art. 4.º Control de contratación.—La contratación se efectuará a través de las oficinas del Instituto Nacional de Empleo (INE).

Las Empresas presentarán los contratos en dicha oficina dentro de los veinte días desde el inicio de la relación laboral, y entregarán al trabajador un ejemplar en el plazo máximo de quince días desde que le fuese devuelto por el referido organismo.

Las Empresas expondrán en el tablón de anuncios relación nominada de los contratos, con expresión de su calificación y duración.

Art. 5.º Aprendices.—Son los trabajadores menores de dieciocho años, ligados por contrato especial de aprendizaje, en virtud del cual la Empresa le proporciona una formación profesional.

El contrato de formación en el trabajo se registrará por lo dispuesto en el artículo 7.º de la Ley de Relaciones Laborales de 8 de abril de 1976 y disposiciones complementarias vigentes en cada momento. Se formalizará siempre por escrito y con asistencia y firma del representante legal del menor.

Art. 6.º Ascensos.—Las vacantes que se produzcan en la Empresa serán cubiertas preferentemente por los trabajadores de la categoría inmediata inferior siempre que lleven desempeñándola un mínimo de seis meses y por orden de antigüedad en la Empresa si el trabajador demostrara su capacidad. La prueba de capacidad será controlada por la Empresa y los representantes de los trabajadores en la misma. En caso de desacuerdo la prueba de capacidad deberá ser supervisada por la Comisión Ejecutiva Provincial de Empleo (Decreto 439/1979, de 20 de febrero).

Art. 7.º Jornada laboral.—La jornada laboral será de cuarenta y cuatro horas semanales, con la excepción prevista en el artículo siguiente. En cualquier caso, entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente, salvo casos de urgencia o necesidad perentoria, deberán transcurrir como mínimo doce horas, computándose a todos los efectos tanto las trabajadas en jornada normal como las extraordinarias.

La jornada laboral podrá tener el carácter de continua o partida:

a) **Continua.** Se dispondrá de un descanso diario de veinte minutos, que se computarán como jornada de trabajo a todos los efectos, en cualquier jornada superior a cinco horas. Si este tiempo de descanso fuese utilizado para realizar alguna comida, podrá ampliarse por el tiempo indispensable, entendiéndose que cuanto sobrepase los veinte minutos será a cargo del trabajador, que deberá recuperarlo al final de la jornada.

b) Partida: Los turnos tendrán un máximo de cinco horas y un mínimo de tres. El descanso entre turno y turno tendrá una duración mínima de hora y media.

La fijación y modificación general de horarios se realizará de común acuerdo entre la Empresa y la representación de los trabajadores, exponiéndose en el tablón de anuncios. En caso de desacuerdo se estará a lo que disponga la autoridad laboral competente.

Art. 8.º *Descanso semanal.*—Todo trabajador tendrá derecho al descanso semanal consistente en:

1.º Realización de cuarenta y dos horas semanales, con siete horas de trabajo diarias durante seis días consecutivos.

2.º Realización de cuarenta y cuatro horas semanales, con cinco jornadas de ocho horas y una media jornada de cuatro horas.

3.º Realización de cuarenta y ocho horas semanales, con una jornada de descanso la primera semana, realizando cuarenta horas semanales la segunda semana con dos jornadas consecutivas de descanso y así sucesivamente.

4.º Realización de cuarenta y cuatro horas semanales, con cuatro jornadas a razón de nueve horas diarias y otra de ocho horas con dos días consecutivos de descanso semanal.

Estas opciones se fijarán de común acuerdo entre la Empresa y el Comité o Delegados de Personal y, en caso de desavenencia, se estará a lo que disponga la autoridad laboral.

Con independencia de lo anteriormente establecido, se respetará cualquier otra fórmula que se hubiera pactado o pudiera pactarse entre la Empresa y la representación de los trabajadores.

Art. 9.º *Vacaciones.*—El personal afectado por el presente Convenio, disfrutará de los siguientes períodos de vacaciones:

a) La parte proporcional de veinticinco días naturales para aquellos que no lleven un año de trabajo efectivo en la Empresa.

b) Treinta días naturales ininterrumpidos, si lleva más de un año al servicio de la Empresa.

c) Los menores de dieciocho años tendrán un período de vacaciones de treinta días naturales.

Las vacaciones se realizarán preferentemente desde el 1 de marzo hasta el 31 de octubre. En el supuesto de que por necesidad de la Empresa, no pudieran disfrutarse en las mencionadas fechas, el trabajador será compensado con tres días más, acumulables a los que les correspondieran.

El derecho al disfrute de las vacaciones anuales retribuidas, establecidas en el presente artículo, ni se pierde ni puede limitarse en modo alguno por el hecho de que el trabajador se halle en situación de incapacidad laboral transitoria, de modo que con independencia del tiempo que dure dicha situación, al incorporarse al trabajo, puede disfrutar del período de vacaciones, sin descuento alguno en el mismo, salvo supuestos de notorio abuso, en cuyo caso, la Empresa quedará excluida de esta obligación que deberá resolver la Magistratura de Trabajo.

Las Empresas vendrán obligadas a publicar antes del día 28 de febrero de cada año, o a los treinta días de su apertura, un calendario de vacaciones y de fiestas no recuperables. Dicho calendario se realizará de común acuerdo entre la Empresa y la representación de los trabajadores. En caso de desacuerdo se estará a lo que determine la Magistratura de Trabajo.

Durante las vacaciones anuales, el trabajador percibirá, con cargo a la Empresa, el salario fijo o garantizado correspondiente a su categoría profesional, participando en su caso en el porcentaje de servicio sea o no sustituido, de tal modo que el personal con salario inicial y garantizado durante el período de vacaciones percibirá con cargo a la Empresa el salario garantizado correspondiente a su categoría profesional, y participará en el porcentaje de servicio si el salario inicial más dicha participación excediese del salario garantizado y sólo por el importe en que excediese. En caso de que la Empresa, por necesidades del servicio, sustituyera al personal en vacaciones, su retribución total será con cargo a la misma.

Art. 10. *Fiestas no recuperables.*—Las fiestas no recuperables, cuando no se disfruten o coincidan con la fiesta semanal, el trabajador tendrá derecho a disfrutarla en otra fecha y la Empresa deberá abonar un 40 por 100 de acuerdo con la tabla salarial, salvo cuando la fiesta coincida con el período de vacaciones, en cuyo caso quedará absorbido.

En el supuesto de que las fiestas no recuperables se disfruten de forma continuada, la Empresa respetará el descanso semanal, acumulando el mismo al número de fiestas.

Art. 11. *Horas extraordinarias.*—Debido a la carencia de puestos de trabajo y al objeto de reducir el alto índice de desempleo, durante la vigencia del presente Convenio, se procurará no hacer horas extraordinarias.

No obstante, si por norma, acuerdo, costumbre o necesidad imperiosa del servicio hubieran de realizarse horas extraordinarias, que siempre habrán de ser aceptadas libremente por el trabajador, se pagarán con el recargo del 75 por 100.

Art. 12. *Enfermedad y accidente.*—El trabajador en situación de incapacidad laboral transitoria, derivada de enfermedad o accidente, tendrá derecho a percibir, según sea sustituido o no, en la forma siguiente:

a) En el caso de que su plaza fuera desempeñada por sus compañeros de trabajo, continuará percibiendo el sueldo inicial íntegro más el porcentaje o bien el sueldo garantizado, en el supuesto de que la suma del inicial más el porcentaje no alcanzara aquél; o, en su caso, el sueldo fijo más la correspondiente participación mínima en el porcentaje, incrementado en ambos casos con la antigüedad adquirida.

En este supuesto, lo que perciba el trabajador con cargo a la Seguridad Social o Mutua Patronal de Accidentes, en su caso, por prestación económica de incapacidad laboral transitoria, pasará a engrosar ésta el tronco del porcentaje de la sección donde presta sus servicios, siempre que lleve un mínimo de seis meses y durante un período de un año.

b) En el caso de que fuera sustituido por personal ajeno a su Empresa, percibirá de la misma el complemento necesario para que, computando lo que perciba con cargo a la Seguridad Social o Mutua Patronal de Accidentes, en su caso, alcance el 100 por 100 del sueldo fijo o garantizado, más la correspondiente antigüedad, siempre que llevase en la Empresa más de cinco años y a partir del cuarto día durante un mes.

Art. 13. *Preaviso por cese.*—Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la Empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- A) Jefe de grupo profesional: Un mes.
- B) Resto de personal: Quince días.

El incumplimiento de esta obligación, imputable al trabajador, dará derecho a la Empresa a descontar de la liquidación de la parte proporcional de pagas extraordinarias y vacaciones del mismo, el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el aviso.

Habiendo recibido el aviso con dicha antelación, la Empresa vendrá obligada a liquidar al finalizar el plazo los conceptos fijos que puedan ser calculados en tal momento. El resto de ellos lo será en el momento habitual de pago.

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

No existirá tal obligación y, por consiguiente, no nace este derecho, si el trabajador no avisó con la antelación debida.

En el caso de que una vez avisada la Empresa prescindiera ésta del servicio del trabajador antes de finalizar el correspondiente plazo de preaviso sin causa justificada, la Empresa deberá abonar al trabajador el tiempo de preaviso.

En ningún caso tendrá derecho el trabajador a convalidar días de vacaciones con los de preaviso, los que vendrá obligado a trabajarlos.

La parte proporcional de la paga de vacaciones se calculará desde la fecha en que se hayan disfrutado las últimas.

Art. 14. *Licencias.*—El trabajador, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y durante el tiempo que a continuación se expone:

— Por matrimonio del trabajador: Quince días, si tiene una antigüedad de un año o más, y doce días con una antigüedad inferior.

— Por enfermedad grave, alumbramiento, intervención quirúrgica, o fallecimiento del cónyuge, hijos, hijos políticos, hermanos, hermanos políticos, padres y padres políticos: Tres a cinco días, según sea dentro de la misma localidad, en las provincias limítrofes o en el resto de España, respectivamente.

— Boda de hijos o hermanos: Uno a tres días, según las mismas condiciones del apartado anterior.

— Exámenes: El tiempo indispensable para la realización de los mismos, quedando el trabajador obligado a justificar su asistencia a las pruebas de que se trate.

Las licencias serán retribuidas a cargo de la Empresa, sean o no sustituidos los trabajadores por personal de la Empresa o ajeno a la misma.

Art. 15. *Excedencias.*

a) *Excedencia voluntaria.*—El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a solicitar excedencia voluntaria cuando lleve trabajando en la Empresa dos años. La permanencia en tal situación no podrá ser inferior a seis meses ni superior a dos años, causando baja definitiva el excedente que no solicite su reingreso con una antelación no inferior a treinta días a la fecha del vencimiento, si la excedencia era superior a un año, y quince días si fuere inferior a este plazo.

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

b) *Excedencia especial.*—Pasarán a esta situación los trabajadores que sean nombrados para cargo público de carácter político o un cargo sindical nacional catalán de dirección, cuyo desempeño les impida la realización de su trabajo habitual, por período superior a seis meses.

Esta excedencia comporta la reserva de plaza para el momento que concluya la situación que la motiva.

La solicitud para reintegrarse al servicio de la Empresa, habrá de formularse dentro del mes siguiente a la fecha del cese en el desempeño del cargo que la motivara, y dicho reintegro tendrá lugar en el plazo de quince días desde el siguiente al de la fecha de petición.

c) **Excedencia por invalidez provisional.**—Esta situación comienza desde que termina la incapacidad laboral transitoria (I.L.T.) y persiste durante todo el tiempo que dure la invalidez provisional.

Los trabajadores en esta situación podrán ser sustituidos por otros con contrato de interinidad. Concluida la situación de invalidez provisional por haber sido alta el trabajador sin invalidez permanente, tendrá éste derecho a ocupar su mismo puesto de trabajo, en las mismas condiciones que antes de causar baja.

d) **Excedencia voluntaria por enfermedad de padres, cónyuges e hijos.**—Los trabajadores afectados por el presente Convenio que revistan el carácter de fijos de plantilla, podrán solicitar excedencia voluntaria en el supuesto de enfermedad de padres, cónyuges o hijos a su cargo, siempre que lo justifiquen debidamente, y por el tiempo que fuese necesario.

Art. 16. Jubilación.—Al cesar un trabajador en la Empresa, por las contingencias de jubilación o incapacidad permanente, percibirá como premio y en proporción a los años de servicio en la misma:

— A los diez años de servicios en la Empresa: dos mensualidades.

— A los quince años de servicios en la Empresa: tres mensualidades.

— A los veinte años de servicios en la Empresa: cuatro mensualidades.

— A los veinticinco años de servicios en la Empresa: cinco mensualidades.

— Para los trabajadores de más de veinticinco años de servicios en la Empresa, se efectuará el cálculo de acuerdo con el artículo 90 de la Ordenanza Laboral.

Corresponderá este premio a la viuda de un trabajador cuando fallezca en situación de activo en la Empresa, habiendo cumplido la edad para su jubilación o igualmente el viudo, en su caso. Si no existiera cónyuge tendrán derecho a la prestación los hijos, legítimos o naturales, incapacitados o menores de edad y, en su defecto, los padres si económicamente dependieran igualmente del trabajador.

Art. 17. Seguro de accidentes.—Las Empresas concertarán un seguro individual o colectivo que garantizará a sus trabajadores a partir del momento del alta en la Empresa la percepción de 750.000 pesetas por sí o por sus beneficiarios, en los supuestos del fallecimiento por accidente o invalidez permanente, también por accidente en los grados de absoluta y/o total, para su profesión habitual que a estos efectos quedan equiparados. Las Empresas que incumplieran esta obligación incurrirán en las responsabilidades correspondientes.

Se establece un plazo de carencia de cuarenta y cinco días, a partir de la firma del presente Convenio, a fin de que se pueda proceder a concertar la pertinente póliza.

Art. 18. Servicio militar.—Los trabajadores que al incorporarse al servicio militar lleven dos años en la Empresa o tres temporadas, verano invierno consecutivamente, tendrán derecho a percibir dos gratificaciones extraordinarias, una en Navidad y otra en verano en la misma fecha y cuantía que la que percibirían si se hallasen en activo. Estas gratificaciones se cobrarán con independencia de las cantidades que el trabajador pudiera haber percibido en concepto de liquidación de partes proporcionales al incorporarse a filas.

Art. 19. Seguridad e higiene en el trabajo.—En todo lugar de trabajo será reconocido el Comité de Seguridad e Higiene, cuyos miembros serán una comisión del Comité de Empresa.

Podrán realizar visitas tanto a los lugares de trabajo, como a los servicios y dependencias establecidas para los trabajadores de la Empresa para conocer las condiciones relativas al orden, limpieza, ambiente, instalaciones, máquinas, herramientas y procesos laborales, y constatar los riesgos que puedan afectar a la vida o salud de los trabajadores e informar de los defectos y peligros que adviertan a la Dirección de la Empresa, a la que propondrá, en su caso, la adopción de las medidas preventivas necesarias y cualesquiera otras que considere oportunas.

Art. 20. Código de conducta.—Las relaciones laborales de la Empresa han de discurrir en todo momento por los cauces de la igualdad, mutuo respeto y diálogo. Como principio inicial de este código de conducta será considerado como vejatorio para los trabajadores, cualquier tipo de manifestación paternalista que encubra en el fondo discriminación y división entre ellos.

Las normas de convivencia en el trabajo serán las siguientes:

a) El trabajador sólo obedecerá las órdenes que correspondan a su específica categoría profesional y dentro de su horario, salvo en aquellos casos que fueran de excepción.

b) Cualquier innovación por parte de la Empresa, en cuanto a horarios, cambio de trabajo, turnos, etc., deberá realizarse de común acuerdo con el Comité de Empresa o Delegado de Personal y, si no hubiera acuerdo, con la autorización previa de la autoridad laboral.

c) Los mutuos malos tratos de palabra y obra, falta de respeto y consideración serán considerados falta muy grave.

Art. 21. Retribuciones.—Los sueldos iniciales, garantizados y fijos serán los que figuran en los correspondientes anexos:

- A) Barcelona.
- B) Tarragona.
- C) Lérida.
- D) Gerona.

Art. 22. Antigüedad.—Los aumentos periódicos por antigüedad que establece la Ordenanza en su artículo 69, serán como sigue:

- a) Un 3 por 100 sobre el salario garantizado, al cumplir los tres años efectivos en la Empresa.
- b) Un 8 por 100 al cumplir seis años.
- c) Un 16 por 100 al cumplir nueve años.
- d) Un 26 por 100 al cumplir catorce años.
- e) Un 38 por 100 al cumplir diecinueve años.
- f) Un 45 por 100 al cumplir veinticuatro años.
- g) Un 50 por 100 al cumplir veintinueve años.

La fecha inicial para la determinación de la antigüedad será la de ingreso en la Empresa. El servicio militar se computará a los efectos de antigüedad.

El trabajador en situación de incapacidad laboral transitoria tendrá derecho al abono por la Empresa de la antigüedad que le corresponda.

Art. 23. Gratificaciones extraordinarias.—Las Empresas abonarán a los trabajadores a su servicio una gratificación de Navidad y otra de verano en la cuantía que se fije en los correspondientes anexos. Las referidas gratificaciones serán abonadas el 22 de diciembre y el 15 de julio. Las cantidades fijadas en los anexos se incrementarán, en su caso, con las que correspondan a la antigüedad.

Quienes ingresen o cesen en el transcurso del año, percibirán las gratificaciones prorrateándose su importe en relación al tiempo trabajado, para lo cual la fracción de semana o mes se computará como semana o mes completo.

Art. 24. Nocturnidad.—Las horas trabajadas entre el período comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 20 por 100 sobre el salario ordinario.

(Artículo 23 de la Ley de Relaciones Laborales.)

Art. 25. Plus de distancia y transporte.—Se establece un plus de transporte de 600 pesetas mensuales, no absorbibles ni compensables para los trabajadores que efectivamente se desplacen por vivir fuera de las dependencias del establecimiento.

Art. 26. Alojamiento y manutención.—Se regirá por lo pactado en los correspondientes anexos para cada provincia.

Art. 27. Ropa de trabajo.—Las Empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en la vida ordinaria de sus empleados, cuya cuantía, duración y plazos se fijarán de común acuerdo entre Empresas y Comités y/o Delegados de Personal.

Los uniformes serán competencia exclusiva de la Empresa. La conservación y limpieza de uniforme y ropa de trabajo correrán a cargo de las Empresas, y de no ser así, la compensación por tal concepto se fija en 3.600 pesetas anuales. Tal cantidad se abonará fraccionada en doce mensualidades de 300 pesetas.

Art. 28. Servicios extraordinarios.—Se regirá por lo dispuesto en los correspondientes anexos para cada provincia.

Art. 29. Garantías sindicales.—Nor remitimos durante la duración del presente Convenio a las Leyes en vigor sobre la materia, modificando las denominación «Enlaces Sindicales», «Jurados de Empresa» y «Organización Sindical» por las de «Delegados de Personal», «Comités de Empresa» y «Centrales Sindicales», respectivamente.

Art. 30. Comisión paritaria.—Se designarán las personas que constituirán, en régimen paritario, la Comisión de interpretación y vigilancia del Convenio, siendo sus funciones:

- a) Interpretación del presente Convenio.
- b) Arbitraje de las cuestiones o problemas derivados del presente Convenio y sometidas a su consideración por cualquiera de las partes.
- c) Intervención de los conflictos colectivos.
- d) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

La presente Comisión deberá quedar formalmente constituida en un plazo máximo de dos meses, a partir de la firma del presente Convenio.

La Comisión se integrará por una Subcomisión Central para resolver los problemas generales del Convenio y otra por cada una de las provincias para los problemas que le sean privativos.

La Subcomisión Central constará de seis miembros por cada representación. De la de los trabajadores, tres serán de U.G.T., dos de C.C.O.O. y uno de C.S.U.T.-S.U. Las provinciales serán sólo de cinco miembros por cada representación. La de los trabajadores estará integrada por dos de U.G.T., dos de

CC.OO. y uno de C.S.U.T.-S.U. La Presidencia la ostentará el Presidente de la Comisión Deliberadora del Convenio o persona en la que delegue, y el domicilio será el del Colegio de Abogados de Barcelona.

Art. 31. *Condiciones más beneficiosas.*—Todas las condiciones establecidas en este Convenio, tienen la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas, condiciones y situaciones actuales implantadas individualmente entre empresarios y trabajadores que en su conjunto y cómputo anual impliquen condiciones más beneficiosas que las pactadas en este Convenio, deberán respetarse en su integridad.

Art. 32. *Publicidad.*—Las Empresas afectadas por este Convenio tendrán expuesto en sus centros de trabajo y en un lugar visible un ejemplar del mismo para el debido conocimiento de los trabajadores.

Art. 33. *Normas subsidiarias.*—En todo lo no regulado en el presente Convenio y con carácter subsidiario, se estará a lo dispuesto en la Ordenanza Nacional de Hostelería, Ley de Relaciones Laborales y demás legislación laboral vigente y aplicable en cada momento.

Art. 34. *Compensaciones y absorciones.*—Las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo consideradas en su conjunto y en cómputo anual, podrán ser compensadas con las ya existentes en el momento de entrar en vigor, cualquiera que sea el origen o causa de las mismas. Asimismo podrán ser absorbidas por otras condiciones superiores fijadas por disposición legal contrato individual, concesiones voluntarias, etc., que pudieran aplicarse en lo sucesivo.

Art. 35. Con los aumentos económicos que este Convenio contiene en las provincias de Barcelona y Tarragona queda compensada la posible revisión a que alude el artículo 3.º del Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre.

Art. 36. Es voluntad de la representación empresarial ajustarse en el presente Convenio a los preceptos contenidos en el Real Decreto-ley 49/1978, de 26 de diciembre. No obstante, los empresarios para quienes la aplicabilidad del presente Convenio represente la superación de los topes indicativos contenidos en el mismo, podrán acogerse a lo establecido en el mencionado Real Decreto-ley que prorroga en este aspecto el Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Art. 37. Las condiciones pactadas en el presente Convenio entrarán en vigor una vez firmado el mismo, a todos los efectos, desde el 1 de mayo de 1979.

ANEXO A), BARCELONA

Servicios extraordinarios: Las Empresas vendrán obligadas a contratar los servicios extraordinarios por mediación de las Centrales Sindicales o a través de la Oficina de Empleo.

La Central Sindical garantiza y se responsabiliza en la prestación del servicio, mas serán las Empresas las que darán cuenta a la misma de las anomalías previo informe de los responsables de los trabajadores (Comités de Empresa o Delegados de Personal) en el seno de la Empresa.

Las tablas salariales son las siguientes:

- Servicio diario: 2.300 pesetas.
- Servicio en festivos: 3.000 pesetas.

La duración del servicio será de cinco a seis horas, aproximadamente.

- Montaje del servicio sufrirá un aumento del 50 por 100.
- Servicio de fin de fiestas 50 por 100 sobre el sueldo del día.

— Para la provincia se establece un plus de kilometraje de cuatro pesetas por kilómetro de ida y de vuelta, únicamente para los servicios a efectuarse dentro del área metropolitana de Barcelona. Si la Empresa pusiese medio de locomoción quedará anulado el plus de kilometraje.

El trabajador al llegar al centro de trabajo repasará su turno y solucionará las posibles faltas que en el mismo hubiese.

Las Empresas se reservan la facultad de organizar el servicio de los turnos de camareros.

Estos sueldos están sujetos a la retención del Impuesto General sobre la Renta de las Personas Físicas, por servicio prestado y en el momento de liquidar los haberes del servicio prestado.

A los seis meses de la entrada en vigor del presente Convenio, se reunirán ambas partes para valorar el funcionamiento del presente anexo y decidirán si tuvieran que modificar algo de lo anteriormente acordado.

Tablas salariales

Nivel		A	B	C	D	E (Colectiv. y Catering)
1	Inicial	5.505	5.380	5.380	5.380	
	Fijo	29.900	29.400	29.280	28.780	
	Garantizado	41.300	37.500	36.300	33.800	37.500
2	Inicial	5.130	5.130	5.130	5.130	
	Fijo	28.850	25.270	24.400	23.770	
	Garantizado	36.300	35.100	33.800	32.500	35.100
3	Inicial	5.005	4.880	4.750	4.750	
	Fijo	25.775	23.770	23.770	23.520	
	Garantizado	35.100	33.800	33.200	31.300	33.800
4	Inicial	4.250	4.250	4.250	4.250	
	Fijo	25.020	24.400	23.020	23.020	
	Garantizado	31.300	31.300	30.700	30.700	31.300
5	Inicial	4.500	4.500	4.250	4.250	
	Fijo	24.400	24.400	22.520	22.520	
	Garantizado	30.700	30.700	30.000	30.000	30.700
6	Inicial	3.000	3.000	3.000	3.000	
	Fijo	15.770	13.890	13.890	13.890	
	Garantizado	24.000	24.000	24.000	24.000	24.000
7	Inicial	3.000	3.000	3.000	3.000	
	Fijo	13.390	11.890	11.890	11.890	17.830

1. Al igual que el año anterior, los hoteles de una estrella, hostales de dos y una estrellas, fondas, casa de huéspedes y pensiones que no tenían el plus suplido se deducirán de las tablas transcritas la cantidad de 1.250 pesetas.

2. En los hoteles de dos, una y tres estrellas, hostales, pensiones, fondas etc. se descontarán 600 pesetas, de los sueldos iniciales y fijos, hasta tanto no obtengan la libertad de precios.

3. Los establecimientos de hospedaje de temporada del Marisme en lo que se refiere a los hoteles de dos y una estrellas, pensiones, hostales, casa de huéspedes, los hostales referidos a dos y una estrellas, se registrarán por los siguiente salarios, no estando en consecuencia afectados por las tablas salariales pactadas para el resto de la provincia:

- Nivel 3 (de 1 de mayo a 31 de octubre): 27.750 pesetas mensuales.
- Nivel 3 (de 1 de noviembre a 30 de abril): 29.425 pesetas mensuales.
- Nivel 4 (de 1 de mayo a 31 de octubre): 26.000 pesetas mensuales.
- Nivel 4 (de 1 de noviembre a 30 de abril): 27.500 pesetas mensuales.
- Nivel 5 (de 1 de mayo a 31 de octubre): 25.250 pesetas mensuales.
- Nivel 5 (de 1 de noviembre a 30 de abril): 26.750 pesetas mensuales.

Los niveles 1 y 2 se registrarán por los salarios establecidos en la tabla salarial de Barcelona para los niveles 1 y 2 de la columna D.

Horas extraordinarias sin antigüedad

	A	B	C	D	E (Colectiv. y Catering)	Maresme
Nivel I	485	440	430	400	440	400
Nivel II	430	420	395	380	420	380
Nivel III	420	400	390	370	400	330
Nivel IV	370	370	360	360	370	310
Nivel V	360	360	350	350	360	300

En cafeterías los importes de horas extraordinarias para las de tres, dos y una taza, se asimilarán a los grupos A, B y D, respectivamente.

Para la zona del Maresme dichas cantidades se entienden referidas a los hoteles de dos y una estrellas de temporada, así como pensiones también de temporada.

Para antigüedad y pagas extraordinarias servirá el siguiente baremo regulador mensual:

Niveles	Grupos A, B, E y Cafet. de 3 y 2 tz.	Grupos C, D, Maresme y Cafet. de 1 taza	Niveles	Grupos A, B, E y Cafet. de 3 y 2 tz.	Grupos C, D, Maresme y Cafet. de 1 taza
I	29.410	26.620	V	22.050	21.550
II	27.630	23.700	VI	16.000	12.800
III	27.630	23.700	VII	12.500	7.731
IV	25.730	23.190			

Baremo especial para sueldos fijos y garantizados de cafeterías

	Categoría especial tres tazas		Categoría primera dos tazas		Categoría segunda una taza	
	F	G	F	G	F	G
Nivel I.—Encargado de primera	13.850	38.000	13.800	37.500	12.500	33.800
Nivel II.—Encargado de segunda	13.050	36.000	13.000	35.000	11.900	32.500
Nivel III.—Dependiente	12.550	34.800	12.500	33.800	11.400	31.300
Nivel IV.—Ayudante dependiente	10.850	31.500	10.800	31.300	10.300	30.700
Nivel V.—Fregadores	9.850	30.900	9.800	30.700	8.800	30.000
Nivel VI.—Aprendiz 16-17	6.850	24.100	6.800	24.000	6.100	24.000
Nivel VII.—Aprendiz 15-16	5.500	17.800	5.500	17.800	5.000	16.890

1. **Manutención.**—El complemento salarial en especie de manutención, contenido en el artículo 72 de la Ordenanza se fija en 1.155 pesetas mensuales.

La manutención en especie será sana, abundante y bien condimentada, procurándose confeccionar un menú variado para evitar la monotonía. El Comité de Empresa y/o Delegados de Personal, en su caso, vigilarán su cumplimiento.

Menú de enfermos o de régimen: Para los trabajadores que tuvieren necesidad de régimen especial alimenticio se les confeccionará un menú especial, prescrito por el Médico de la Seguridad Social.

La opción entre la compensación en metálico o en especie la tendrá el trabajador.

Respecto a este punto se mantendrán las condiciones más beneficiosas que puedan disfrutar los trabajadores en la actualidad.

2. **Alojamiento.**—Los trabajadores en establecimiento de hospedaje de temporada percibirán 2.300 pesetas mensuales o alojamiento a cargo de la Empresa.

En el caso de aquellos trabajadores que vienen ya disfrutando de este derecho en otro tipo de establecimientos, éstos tendrán el citado derecho durante la vigencia del presente Convenio.

La opción sobre dicho derecho la tendrá el trabajador.

Categoría de los Establecimientos
Categoría primera (Grupo A)
 Hoteles de 4 y 5 estrellas.
 Hoteles Residencia de 4 estrellas.
 Hoteles Apartamentos de 4 estrellas.
 Aptos.—Moteles de lujo.
 Residencia-Apartamentos de 4 estrellas.
 Restaurantes de 4 y 5 tenedores.
 Cafés-Barés, especiales A y B.
 Barés Americanos.
 Salas de Fiestas y Discotecas de lujo y de 1.^a
 Moteles de 4 estrellas.
 Salones de Té.
 Casinos de 1.^a
Segunda categoría (Grupo B)
 Hoteles de 3 estrellas.
 Hoteles-Residencia de 3 estrellas.

Hoteles-Apartamentos de 3 estrellas.
 Apartamentos extra hoteleros de 1.^a y 2.^a categoría.
 Residencia Apartamentos de 3 estrellas.
 Restaurantes de 3 y 2 tenedores.
 Bares de 2.^a y 1.^a
 Salas de Fiesta y Discotecas de 2.^a
 Lavanderías Hoteles centralizadas.
 Casinos de 2.^a y 3.^a
 Pizzerías.
 Tablaos flamencos.
 Granjas.
 Barbacoas.
Categoría tercera (Grupo C)
 Hostales-Residencias de 3 estrellas.
 Hostales de 3 estrellas.
 Ciudades de vacaciones 3 estrellas.
 Pensiones de 3 estrellas.
 Hoteles de 2/1 estrella.
 Hoteles-Residencia de 2/1 estrellas.

Hoteles-Apartamentos de 2/1 estrella.
 Apartamentos Extra Hoteleros de 3.^a categoría.
 Residencia - Apartamentos de 2/1 estrella.
 Moteles de 2/1 estrella.
Categoría cuarta (Grupo D)
 Hostales de 2/1 estrella.
 Hostales - Residencia de 2/1 estrellas.
 Pensiones de 2/1 estrellas.
 Fondas y Casas de Huéspedes.
 Ciudades de vacaciones de 1 estrella.
 Restaurantes de 1 tenedor.
 Bares de 3.^a y 4.^a categoría.
 Tabernas y Bodegones.
 Casas de Comidas.
 Tabernas que sirven comidas.
 Cervecerías.
 Heladerías.
 Salas de Fiestas y Discotecas de 3.^a categoría.
 Salones de baile.
 Casinos de 3.^a categoría.
 Casinos de 4.^a categoría.

Categoría especial (Grupo E)
 Colectividades y Catering.
Clasificación de las categorías profesionales a efectos retributivos
Nivel I
 Jefe de Recepción.
 Contables generales.
 Jefe de Cocina.
 Primer Jefe de Comedor.
 Jefe de Sala.
 Primer Encargado de Mostrador.
 Primer Encargado de Barman.
 Jefe de Operaciones (Catering).
 Primer Conserje de día.
 Jefe de sala (Catering).
 Supervisor de Explotaciones de Colectividades.
 Encargada general o Gobernanta.
 Jefe de Sector de Explotaciones de Colectividades.

Jefe Departamento Administrativo de Colectividades.
Jefe Sector Autopistas (Colectividades).

Nivel II

Interventor.
Oficial de Contabilidad.
Segundo Encargado de mostrador.
Segundo Encargado de Barman.
Segundo Jefe de sala.
Segundo Jefe de comedor.
Segundo Jefe de cocina.
Segundo Jefe de Recepción.
Segundo Conserje de día.
Mayordomo de pisos.
Encargado de trabajos.
Cajero Administrativo.
Repuestero.
Supervisor (Catering).
Jefe de Sector.
Jefe de Compras de Colectividades.
Encargado de Explotación de Colectividades.
Técnico de mantenimiento.
Profesor Educación Física.
Jefe de Equipo Catering.
Jefe Partida.
Chófer 1.^a
Encargado 2.^a (Colectividades).
Programador Informática (Colectividades).
Secretaría Dirección (Colectividades).
Encargado Explotación Autopistas (Colectividades).
Jefe Sección Administración (Colectividades).

Nivel III

Chófer de 2.^a
Tenedor Ctas. Ctes. Clientes.
Mecánicos.
Dependientes.
Barmans.
Camarero.
Sumiller.
Repuestero (Oficial).
Recepcionista.
Cocinero.
Planchista.
Encargado lencería y lavadero.
Facturista de comedor.
Telefonista de primera.

Cajero de comedor.
Cajero de mostrador.
Conserje de noche.
Segunda Gobernanta o Subgobernanta.
Encargado de salas (Billares).
Encargado de Economato y Bodega.
Albañiles, Pintores y Carpinteros.
Calefactor.
Taquilleros.
Masejista.
Oficial Segunda Contabilidad y Administración.
Ayudante Conserje-Grupo A.
Oficial Mantenimiento (Colectividades).
Perforista Informática (Colectividades).
Operador Informática (Colectividades).

Nivel IV

Ayudante de Conserje - Grupos B, C y D.
Ayudante de Dependiente-Dependiente Segunda.
Ayudante de Barman.
Telefonista de segunda.
Bodeguero.
Ayudante de Cocinero.
Camarera de pisos.
Ayudante de Repuestero.
Cafetero.
Ayudante de Camarero.
Ayudante de Planchista.
Auxiliar de Oficina.
Ayudante Supervisor (Catering).
Ayudante de equipo (Catering).
Ayudante de Recepción.
Portero de accesos.
Portero de servicios.
Portero de coches.
Ayudante de Chófer.
Ayudante de mantenimiento.
Piscineros.
Mozo de equipajes.
Ordenanza de salón.
Mozo de habitaciones.
Dependiente de Autoservicio.

Nivel V

Camarera de pisos - Zona Marisme.
Marmítones.

Costurera, Lavandera, Planchadora.
Mozo de Limpieza.
Fregadores y Limpiadores.
Ascensoristas.
Mozo de almacén.
Vigilante de noche.
Mujer lavabo.
Personal de platería.
Ayudante Calefactor.
Ayudante Economato y Bodega.
Ayudante Cafetero.
Preparadora (Catering).
Mozo de Billar.
Aprendices mayores de 18 años.
Pinches mayores de 18 años.

Botones mayores de 18 años.
Guardarropía.
Mujer limpieza.
Auxiliar de servicio y limpieza de colectividades.

Nivel VI

Botones de 16 y 17 años.
Pinches de 16 y 17 años.
Aprendices de 16 y 17 años.
Aspirante Administrativo (Colectividades).

Nivel VII

Botones de 14 y 15 años.
Pinches de 14 y 15 años.
Aprendices de 14 y 15 años.

ANEXO B), TARRAGONA

Clasificación general del personal de Hostelería por grupos profesionales de Tarragona

Grupo 1.^o Jefe de comedor, Jefe de cocina, Jefe de sala, Jefe de recepción, Jefe de servicios técnicos, Jefe administrativo y Encargado primero de mostrador.

Grupo 2.^o Segundo Jefe de comedor, Segundo Jefe de cocina, Segundo Encargado de comedor, Segundo Jefe de Recepción, Primer Conserje de día y Gobernanta Jefe.

Grupo 3.^o Jefe de Sector, Contable general, Interventor, Repuestero, Segundo jefe de día, Mayordomo de pisos, Jefe de Partida.

Grupo 4.^o Camarero, Camarero de pisos, Sumiller, Oficial Administrativo, Primer encargado de Office, Primer encargado de lencería y lavabo, Dependiente mostrador, Recepcionista, Contable y Cajero y Cocinero.

Grupo 5.^o Intérprete, Encargado economato, Encargado bodega, Tenedor de cuentas clientes, Mecánico chófer de 2.^a, Albañiles, Carpinteros, Electricistas y Fontaneros.

Grupo 6.^o Bodeguero, Telefonista, Conserje de noche, Subgobernanta y Auxiliar Administrativo mayor de 21 años.

Grupo 7.^o Encargado de pisos, Auxiliar Administrativo menor de 21 años, Ayudante bodega, Ayudante economato, Cafetero.

Grupo 8.^o Mozo habitaciones, Vigilante de noche, Cajero comedor, Ayudante cocina, Ayudante repuestero, Ayudante cafetero, Marmítón, Fregador, Mozo limpieza o valet, y cobrador, Ayudante comedor, Camarera de pisos, Ordenanza de salón, Portero de acceso, Portero de coches, Ascensoristas de 18 años, Mozo equipajes, Portero servicio, Pinche mayor de 18 años, Costurera, Zurcidora, Planchadora, Lavandera, Limpiadoras, Calefactores, Jardineros, Guarda exterior, Peón y Ayudante de Conserje.

Grupo 9.^o Aprendiz segundo año, Botones 16 años, Aprendiz cocina, Aspirante administrativo.

ANEXO I

Grupo salario

	Cinco estrellas Cinco tenedores Lujo	Cuatro estrellas Cuatro tenedores Primera Tres tazas Primera Primera Segunda	Tres estrellas Tres tenedores Segunda Dos tazas Segunda Segunda Tercera	Dos estrellas Dos tenedores Tercera Una taza Tercera Tercera Cuarta	Una estrella Un tenedor Cuarta
Hoteles ...	—	—	—	—	—
Restaurantes ...	—	—	—	—	—
Bares ...	—	—	—	—	—
Cafeterías ...	—	—	—	—	—
Salas de fiestas ...	—	—	—	—	—
Campings ...	—	—	—	—	—
Casinos ...	—	—	—	—	—
Billares ...	—	—	—	—	—
Salones recreo ...	—	—	—	—	—
Grupo I ...	42.894	39.558	37.890	36.221	34.554
Grupo II ...	41.227	37.890	36.221	34.554	32.886
Grupo III ...	39.558	36.221	34.554	32.886	31.217
Grupo IV ...	36.221	32.886	31.217	29.548	27.881
Grupo V ...	34.391	30.917	29.177	27.439	25.699
Grupo VI ...	27.439	26.745	26.051	24.986	24.701
Grupo VII ...	25.625	25.392	25.016	24.641	24.265
Grupo VIII ...	25.237	25.237	24.405	23.315	23.315
Grupo IX ...	14.209	14.209	14.209	14.209	14.209

Suplidos.—Se establece un plus de suplidos, por importe de tres mil doscientas cincuenta (3.250) pesetas, igual para todos los grupos y categorías profesionales según se establecen en el Anexo I, que deberá cotizarse por las contingencias de accidente y desempleo, y formará parte, a todos los demás efectos, del salario garantizado de las tablas salariales de la provincia de Tarragona.

Acuerdo.—Igualmente, de común acuerdo, se establece que el personal del Grupo IV, que no lleve al menos cuatro años de servicio en la profesión, se incluyan y homologuen en el Grupo VI a efectos económicos.

Alojamiento y manutención.—Los complementos en especies de manutención y alojamiento fija su cuantía en las siguientes cantidades, manutención, 1.965 pesetas mensuales y alojamiento

to, 580 pesetas mensuales, en sustitución y según forma y condiciones establecidas en el artículo 72 de la vigente Ordenanza laboral.

ANEXO II

Servicios extras

	Pesetas
Camarero	2.495
Ayudante de camarero	1.850
Cocinero	3.350
Ayudante de cocinero	2.025
Cobrador (día trabajado)	1.330
<i>Fin de año y carnaval</i>	
Camarero	5.835
Ayudante de camarero	3.350
Cocinero	8.320
Ayudante de cocinero	5.025

Pagas extraordinarias.—Las gratificaciones extraordinarias se abonarán en la cuantía de treinta días de salario garantizado, más la antigüedad, en su caso.

ANEXO C), LERIDA

Categoría A 5 estrellas

Hoteles de 5 estrellas.
Restaurantes 5 tenedores.
Café Bar especiales A.
Salas de Fiesta de lujo y Discotecas.
Casinos de 1.^a
Salón de Té lujo.
Bares americanos.
Salones de baile lujo.
Campings de lujo.

Categoría A 4 estrellas

Hoteles de 4 estrellas.
Hoteles R. 4 estrellas.
Hoteles apartamento 4 estrellas.
Residencia ap. 4. estrellas.
Restaurante 4 tenedores.
Café y Bares especiales B.
Sala de Fiestas y Discotecas de 1.^a
Moteles de 4 estrellas.

Salón de Té de 1.^a
Cafetería de 3 tazas.
Salones de baile de 1.^a
Campings de 1.^a

Categoría B 3 estrellas

Hoteles de 3 estrellas.
Hotel R. 3 estrellas.
Hoteles apart. 3 estrellas.
Apartamentos extra-hoteleros 1.^a y 2.^a
Residencia apartamento 3 estrellas.
Moteles de 3 estrellas.
Cafetería de 2 tazas.
Bares de 1.^a
Salas Fiesta y Discotecas de 2.^a
Lavanderías de hoteles centralizados.
Casinos de 2.^a y 3.^a
Tablaos flamencos.
Pizzerías.
Restaurante 3 tenedores.
Barbacoas.
Camping de 2.^a

Categoría C 2 estrellas

Granjas.
Restaurante 2 tenedores.
Hostales Residencia 3 estrellas.
Hostales de 3 estrellas.
Ciudad de vacaciones 3 estrellas.
Pensiones 3 estrellas.

Hoteles 2 estrellas.
Hoteles Residencia 2 estrellas.
Hoteles apart. 2 estrellas.
Apartamentos extra-hoteleros de 3.^a
Residencia apart. 2 estrellas.
Moteles de 2 estrellas.
Cafeterías de 1 taza.
Bares de 2.^a
Camping de 3.^a
Billares de Salas de recreo (con bebida).

Categoría D 1 estrella

Hoteles de 1 estrella.
Hoteles R. 1 estrella.
Hoteles apartamento 1 estrella.
Residencia apart. 1 estrella.
Moteles de 1 estrella.
Hostales de 1 y 2 estrellas.
Hostales R. de 2 y 1 estrellas.
Pensiones de 2 y 1 estrella.
Fondas y Casa de huéspedes.
Ciudad vacaciones de 1 estrella.
Restaurante 1 tenedor.
Bares de 3.^a y 4.^a
Tabernas y Bodegas.
Casas de Comidas.
Tabernas que sirven comidas.
Cervecerías y Frankfurts.
Heladerías.
Salas de Fiesta y Discotecas de 3.^a
Casinos de 4.^a
Billares y Salones de recreo (sin bebida).

	A (cinco estrellas)	A (cuatro estrellas)	B	C	D
<i>Nivel I.</i>					
Jefe de Recepción.	44.900	42.400	39.900	37.400	34.900
Contable general.	44.900	39.900	37.400	34.900	32.400
Jefe de cocina.	44.900	42.400	39.900	38.700	37.400
Primer Jefe de Comedor.	44.900	42.400	39.900	37.400	34.900
Jefe de sala.	37.400	37.400	38.200	34.900	—
Primer Encargado mostrador.	37.400	36.200	34.900	33.700	—
Primer Encargado barman.	37.400	36.200	34.900	33.700	—
Jefe Operaciones (Catering).					
Primer Conserje día.	39.900	37.400	33.700	31.200	30.000
Jefe le sala (Catering).					
Supervisor (explotaciones y colectividades).					
Encargada general o Gobernanta.	38.800	36.200	34.900	33.700	32.400
Jefe de Sector (explotaciones y colectiv.)					
<i>Nivel II</i>					
Interventor.	30.000	28.700	27.400	26.200	25.000
Oficial Contabilidad.	30.000	28.700	27.400	26.200	25.000
Segundo Encargado barman.	34.900	33.700	32.400	31.200	—
Segundo Encargado mostrador.	34.900	33.700	32.400	31.200	—
Segundo Jefe sala.	33.700	33.700	31.200	29.900	—
Segundo Jefe comedor.	39.900	37.400	36.200	34.900	32.400
Segundo Jefe Cocina.	38.800	37.400	36.200	34.900	33.700
Segundo Jefe Recepción.	39.900	37.400	37.400	34.900	32.400
Segundo Conserje día.	34.900	33.700	31.200	29.900	27.400
Mayordomo pisos.	43.800	41.100	39.900	38.700	37.400
Encargado de trabajos.	33.800	32.400	31.200	29.900	28.700
Encargado economato y bodega.	32.400	31.200	29.900	28.700	—
Cajero administrativo.	31.200	31.200	29.900	29.900	28.700
Repostero.	32.400	31.200	28.700	27.400	26.200
Supervisor Catering.					
Jefe Sector.	34.900	33.700	32.400	32.400	31.200
Jefe compras colectividades.					
Encargado explotaciones y colectividades.					
Técnico mantenimiento.	33.800	32.400	31.200	29.900	—
Profesor Educación Física.	30.000	28.700	28.700	—	—
Jefe Equipo Catering.					
Jefe Partida.	38.200	33.700	33.700	32.400	31.200
Chófer de primera.	30.000	28.700	28.700	27.400	27.400
<i>Nivel III</i>					
Chófer de segunda.	25.000	25.000	25.000	25.000	25.000
Tenedor de cuentas.	25.000	25.000	25.000	25.000	25.000
Mecánicos	31.200	29.900	28.700	27.400	27.400
Dependientes.	27.400	27.400	25.000	25.000	25.000
Barman.	30.000	27.400	26.200	25.000	25.000
Camareros.	32.100	31.200	31.200	29.900	28.700
Sumiller.	31.200	28.700	27.400	26.200	25.000

	A (cinco estrellas)	A (cuatro estrellas)	B	C	D
Repuestero (Oficial).	30.000	28.700	28.700	26.200	—
Recepcionista.	33.600	33.600	32.400	29.900	27.400
Cocinero.	33.600	29.900	28.700	27.400	27.400
Planchista.	25.000	25.000	25.000	—	—
Encargado lencería lavadero.	33.600	31.200	29.900	28.700	27.400
Facturista comedor.	31.200	31.200	29.900	29.900	—
Telefonista de priemra.	33.600	33.600	31.200	29.900	27.400
Cajero comedor.	31.200	31.200	29.900	29.900	28.700
Cajero mostrador.	27.400	27.400	26.200	26.200	—
Conserje noche.	34.900	33.600	31.200	29.900	27.400
Segunda Gobernanta.	33.600	31.200	29.900	29.900	28.700
Encargado sala billares.	33.600	33.600	31.200	—	—
Bodeguero.	28.700	27.400	25.000	25.000	25.000
Albañiles-Pintores-Carpinteros.	30.000	28.700	28.700	27.400	27.400
Calefactores.	31.200	29.900	28.700	28.700	27.400
Taquilleros.	25.000	25.000	25.000	25.000	—
Masajista.	25.000	25.000	25.000	—	—
Oficial de segunda de Contabilidad.	28.700	27.400	26.200	25.000	25.000
Ayudante Conserje (grupo A).	30.000	28.700	—	—	—
<i>Nivel IV</i>					
Ayudante Conserje (grupos B, C, D).	—	—	27.400	27.400	25.000
Ayudante Dependiente.	25.000	25.000	25.000	—	—
Ayudante Barman.	25.000	25.000	25.000	—	—
Telefonista de segunda.	31.100	28.700	27.400	26.200	25.000
Ayudante Cocinero.	30.000	27.400	26.200	25.000	25.000
Camarrera de pisos.	27.400	26.200	25.000	25.000	25.000
Ayudante Repuestero.	25.000	25.000	25.000	—	—
Cafetero.	25.000	25.000	25.000	—	—
Ayudante Camarero.	26.200	25.000	25.000	25.000	25.000
Ayudante Planchista.	25.000	25.000	25.000	—	—
Auxiliar oficina.	25.000	25.000	25.000	25.000	—
Ayudante Supervisor Catering.	—	—	—	—	—
Ayudante Equipo Catering.	—	—	—	—	—
Ayudante recepción.	25.000	25.000	25.000	25.000	—
Portero acceso.	30.000	27.400	25.000	—	—
Portero de servicios.	25.000	25.000	25.000	—	—
Portero coches.	30.000	27.400	25.000	—	—
Ayudante Chófer.	25.000	25.000	25.000	—	—
Ayudante mantenimiento.	27.400	27.400	25.000	25.000	—
Piscinero.	25.000	25.000	25.000	—	—
Mozo de equipajes.	25.000	25.000	25.000	25.000	25.000
Ordenanza salón.	25.000	25.000	25.000	—	—
Mozo de habitaciones.	25.000	25.000	25.000	—	—
Costurera-Lavandera-Planchadora.	26.200	25.000	25.000	25.000	25.000
Ayudante Calefactor.	27.400	27.400	25.000	—	—
Ayudante economato y bodega.	25.000	25.000	25.000	—	—
Ayudante cafetero.	25.000	25.000	25.000	—	—
Auxiliar limpieza colectividades.	—	—	—	—	—
<i>Nivel V</i>					
Marmitones.	25.000	25.000	25.000	25.000	25.000
Mozo limpieza.	25.000	25.000	25.000	25.000	25.000
Fregadora-Limpiadora.	25.000	25.000	25.000	25.000	25.000
Ascensorista.	25.000	25.000	25.000	25.000	25.000
Mozo almacén.	25.000	25.000	25.000	25.000	25.000
Vigilante de noche.	25.000	25.000	25.000	25.000	25.000
Mujer lavabo.	25.000	25.000	25.000	25.000	25.000
Personal platería.	25.000	25.000	25.000	25.000	25.000
Preparador Catering.	25.000	25.000	25.000	25.000	25.000
Mozo billar.	25.000	25.000	25.000	25.000	25.000
Aprendices mayores dieciocho años.	25.000	25.000	25.000	25.000	25.000
Pinches mayores dieciocho años.	25.000	25.000	25.000	25.000	25.000
Botones mayores dieciocho años.	25.000	25.000	25.000	25.000	25.000
Guardarropía.	25.000	25.000	25.000	25.000	25.000
Mujeres limpieza.	25.000	25.000	25.000	25.000	25.000
<i>Nivel VI</i>					
	16 años	17 años			
Botones menores dieciocho años.	15.800	18.700	(Grupos A, B, C, D)		
Pinches menores dieciocho años.	15.800	18.700			
Aprendices menores dieciocho años.	15.800	18.700			

Para la provincia de Lérida las tablas salariales entrarán en vigor con efectos económicos retroactivos a 1 de octubre de 1978.

En el Valle de Arán, no obstante, los incrementos habidos en las tablas salariales, se aplicarán desde el 1 de julio de 1979; no teniendo por tanto otros efectos retroactivos.

En todos los establecimientos del Valle de Arán, se establece un plus del 10 por 100 sobre las tablas salariales de Lérida, después de ser actualizadas por el vigente Convenio, complemento salarial que se hará efectivo desde 1 de enero del año en curso.

Para toda la provincia de Lérida se establece una revisión del 5 por 100 sobre los salarios y demás retribuciones pactadas, con efectos de 1 de noviembre de 1979.

Manutención y alojamiento: El complemento en especie que establece el artículo 72 de la Ordenanza Laboral de Hostelería será de 2.310 pesetas mensuales para todas las categorías en concepto de manutención y 570 pesetas mensuales en concepto de alojamiento. En las Empresas que no tengan servicio de cocina y comedor y para el personal que realice jornada continuada se le abonará en concepto de bocadillo 2.166 pesetas mensuales, igualmente para todas las categorías.

ANEXO D), GERONA

Categoría	A1	A	B	C	D
<i>Nivel I</i>					
Jefe de comedor	35.482 4 238	31.413 3.734	30.627 3.640	29.780 3.540	29.780 3.540
Jefe de cocina	39.720	35.147	34.267	33.320	33.320
Jefe de primera de casino	idem	idem	idem	idem	idem
Jefe de sala	31.430 3.695	29.384 3.446	26.800 3.100	—	—
Primer Encargado de mostrador	35 125 idem	32.830 idem	29.900 idem	26.195 3.100	26.195 3.100
Contable general de restaurante	idem	idem	idem	29.295	29.295
Jefe de comedor restaurante	idem	idem	idem	idem	idem
Jefe de recepción	29.209 3.391	28.022 3.178	27.552 3.048	—	—
Contable general	32.600 idem	31.200 idem	30.600 idem	—	—
Encargada general o Gobernanta	idem	idem	idem	24.775 2.945	23.843 2.837
Primer Conserje de día	idem	idem	idem	27.720	26.660
<i>Nivel II</i>					
Segundo Jefe de comedor	32.285 3.638	29.301 3.424	29.136 3.364	27.232 3.168	26.932 3.168
Segundo Jefe de cocina o Jefe de cocina fondas	36.123 idem	32.725 idem	32.500 idem	30.400 idem	30.100 idem
Jefe de segunda de casino	idem	idem	idem	idem	idem
Segundo Encargado de mostrador	29.672 3.448	27.916 3.184	26.765 3.181	25.698 3.055	23.433 2.786
Segundo Jefe de sala	33.120 idem	31.100 idem	29.946 —	28.753 —	26.219 —
Contable de sala de fiestas y bares ame- ricanos	idem	idem	idem	idem	idem
Jefe de sector	idem	idem	—	—	—
Jefe de partida	idem	idem	—	—	—
Segundo Conserje	27.908 3.092	26.048 3.090	25.577 2.963	24.351 2.895	24.351 2.895
Mayordomo de pisos	31.000 idem	29.136 idem	28.540 idem	27.246 —	27.246 —
Contable o Interventor	idem	idem	idem	—	—
Encargado de trabajos	idem	idem	idem	—	—
Encargado de sala de billares	idem	idem	idem	—	—
Segunda Gobernanta	idem	idem	idem	—	—
Chófer de primera	24.466 2.908	22.985 2.850	23.601 2.805	23.175 2.755	23.175 2.755
Repostero	27.374 3.137 3.483	26.835 28.388 3.375	26.406 25.497 3.103	25.930 —	25.930 —
Cajero de comedor restaurante	34.800 idem	34.800 idem	28.600 idem	24.333 2.867	24.133 2.867
Barman	idem	idem	idem	27.200	27.000
Cajero	27.408 3.092	26.187 3.113	25.452 3.048	24.333 2.867	24.133 2.867
Recepcionista	20.500 idem	29.300 idem	28.500 idem	27.200 idem	27.000 idem
Mecánico calefactor	idem	idem	idem	idem	idem

Categoría	Ai	A	B	C	D
Dependiente de primera	idem	idem	idem	idem	idem
Encargado de lavadero	idem	idem	idem	idem	idem
Taquillero	idem	idem	idem	idem	—
Facturista de sala de fiestas	idem	idem	idem	idem	idem
Oficial de primera de casinos	idem	idem	idem	—	—
Mozo de billar	idem	idem	idem	—	—
Camarero	idem	idem	idem	idem	idem
Sumiller	idem	idem	idem	idem	idem
Cocinero	idem	idem	idem	idem	idem
Cajero de comedor	idem	idem	idem	idem	idem
Conserje de noche	idem	idem	idem	idem	idem
Repostero (heladerías, etc.)	idem	idem	idem	idem	idem
Encargado de economato	idem	idem	idem	idem	idem
Tenedor de cuenta de clientes	idem	idem	idem	idem	idem
Telefonista de primera	idem	idem	idem	idem	idem
Encargado de lencería	idem	idem	idem	idem	idem
Cafetero	idem	idem	idem	idem	—
Facturista de comedor	idem	idem	idem	idem	idem
<i>Nivel IV</i>					
Ayudante de Camarero (bar ame.)	26.810 3.190	26.310 3.190	24.954 3.046	23.691 2.809	23.245 2.755
	30.000	29.500	28.000	26.500	26.000
Dependiente de segunda	idem	idem	idem	idem	idem
Subcamarero	idem	idem	idem	idem	idem
Auxiliar de oficina con más de 21 años	idem	idem	idem	idem	idem
Oficial de segunda de casino	idem	idem	idem	idem	idem
Vigilante de noche de casino	idem	idem	idem	idem	idem
Ayudante de Camarero	25.014 2.986	24.600 2.900	23.450 2.850	23.450 2.850	23.450 2.850
	28.000	27.500	26.300	26.300	26.300
Mozo de habitación	idem	idem	idem	—	—
Ayudante de Conserje	idem	idem	idem	idem	idem
Telefonista de segunda	idem	idem	idem	idem	idem
Jardinero de casino	idem	idem	idem	—	—
Ayudante de Camarero	idem	idem	idem	idem	idem
Ayudante de Repostero	idem	idem	idem	—	—
Ayudante de Cafetero	idem	idem	idem	—	—
Ordenanza de salón	idem	idem	idem	—	—
Portero de accesos	idem	idem	idem	idem	—
Portero de coches	idem	idem	idem	—	—
Portero de servicios	idem	idem	idem	—	—
Bodeguero	idem	idem	idem	—	—
Vigilante de noche	idem	idem	idem	idem	idem
Ayudante de billares	idem	—	—	—	—
Mozo de equipajes	23.597 2.803	23.462 2.788	23.245 2.755	23.245 2.755	23.245 2.755
	26.400	26.250	26.000	26.000	26.000
Ayudante de Calefactor	idem	idem	idem	idem	idem
Jardinero o Piscinero	idem	idem	idem	idem	idem
Camarera de pisos	22.500 2.000	22.500 2.000	22.500 2.000	22.500 2.000	22.500 2.000
	24.500	24.500	24.500	24.500	24.500
<i>Nivel V</i>					
Aspirante de más de 17 años	25.176 2.992	24.565 2.920	23.985 2.950	23.454 2.788	23.454 2.788
	28.168	27.485	26.835	26.242	26.242
Ascensorista	idem	idem	idem	idem	idem
Marmitón	23.305 2.695	23.305 2.695	23.305 2.695	22.805 2.695	22.805 2.695
	26.000	26.000	26.000	25.500	25.500
Pinches	idem	idem	idem	idem	idem
Lavaplatos	22.500 2.000	22.500 2.000	22.500 2.000	22.500 2.000	22.500 2.000
	24.500	24.500	24.500	24.500	24.500
Limpiadoras-Fregadoras	idem	idem	idem	idem	idem
Costureras-Zurcidoras	idem	idem	idem	idem	idem
Aprendices de más de 18 años	idem	idem	idem	idem	idem
Ayudante de economato	idem	idem	idem	idem	idem
Planchadora-Lavandera	idem	idem	idem	idem	idem
<i>Nivel VI</i>					
Aprendices menores de 18 años	16.000	16.000	16.000	16.000	16.000
Botones menores de 18 años	16.000	16.000	16.000	16.000	16.000

Actualización salarial.—Las tablas salariales y demás retribuciones salariales de los distintos grupos y niveles se revisarán el 1 de noviembre de 1979 en un 5 por 100 de incremento, incluido el plus de suplidos, y con exclusión del plus de temporada.

Categoría de los establecimientos.—Nos remitimos a la distribución de las categorías de los establecimientos que contempla el anexo correspondiente a Barcelona, con la salvedad de la categoría primera (grupo A), que queda subdividido en dos grupos:

Grupo Ai

Hoteles de 5 estrellas.
Hoteles de lujo.
Restaurantes 5 tenedores.
Cafés-Bares especiales A.
Salas de fiestas y discotecas de lujo.

Grupo A

Hoteles de 4 estrellas.
Hoteles-Residencias de 4 estrellas.
Hoteles-apartamentos de 4 estrellas.
Residencias-apartamentos 4 estrellas.
Restaurantes 4 tenedores.
Cafés-Bares especiales B.
Bares americanos.
Salas de fiestas y discotecas de 1.ª
Moteles de 4 estrellas.
Salones de té.
Casinos de 1.ª

Servicios extraordinarios.—Las Empresas pedirán a las oficinas de empleo los trabajadores necesarios para realizar los servicios extraordinarios. Las Centrales Sindicales y la Federación Empresarial de Hostelería de la provincia de Gerona se comprometen a estudiar conjuntamente fórmulas que permitan el buen funcionamiento de las oficinas de empleo para estos servicios.

Salarios para los servicios extraordinarios.
Camarero: 2.000 pesetas banquete.
Camarero: 1.800 pesetas aperitivo.
Camarero: 2.300 pesetas banquete con aperitivo.
Cocinero: 3.000 pesetas banquete.

Tablas salariales.—Las tablas salariales establecidas en el anexo número 1 correspondientes a la provincia de Gerona, comprenden el salario base y el plus de suplido para la primera y segunda cantidad respectivamente, tablas que entrarán en vigor en 1 de mayo de 1979.

Complemento en especie de alojamiento.—Este complemento regulado en el artículo 72 de la Reglamentación se fija en 1.000 pesetas mensuales para todos aquellos trabajadores que tengan derecho a percibirlo a tenor de dicha reglamentación.

Complemento en especie de manutención.—Este complemento regulado en el artículo 72 de la Reglamentación se fija en 1.000 pesetas mensuales para todos aquellos trabajadores que tengan derecho a percibirlo a tenor de dicha reglamentación.

Gratificaciones extraordinarias.—Las gratificaciones extraordinarias se abonarán a razón de una mensualidad del salario establecido en las tablas salariales, compuestas del salario base y el plus de suplido, vigentes en cada momento, incrementadas con el plus de temporada para la paga de Verano, y la antigüedad en su caso.

Plus de temporada.—Se establece un plus de temporada de 500 pesetas mensuales con efectos económicos desde el día 1 de junio de 1979 hasta el 31 de octubre del mismo año, para todas las categorías.

Horas extraordinarias.—Para el cálculo de las horas extraordinarias se computará el plus de suplido y el plus de temporada, así como aquellos otros conceptos establecidos en el Decreto-ley sobre Ordenación del Salario de 17 de agosto de 1973 y Orden ministerial de 22 de noviembre del mismo año, el precio de la hora así calculada se incrementará en un 75 por 100.

Plus de suplidos.—Se establece un plus, por el concepto de «Suplidos», no cotizable a la Seguridad Social en virtud de la Orden ministerial de 22 de noviembre de 1973, en la cuantía que se fija para cada categoría en las tablas salariales anexas.

ANEXO E). COLECTIVIDADES

1. **Vacaciones.**—El período de vacaciones será de treinta días naturales ininterrumpidos, si el trabajador lleva más de un año al servicio de la Empresa. En el supuesto de que a propuesta de la Empresa, y previa aceptación del trabajador, se interrumpen, se concederán dos días más, si bien en todo caso se efectuará un mínimo de veintidós días ininterrumpidos.

2. **Movilidad.**—La movilidad podrá darse por cada uno de los siguientes motivos:

- A petición del trabajador.
- Para cubrir necesidades urgentes o perentorias, tales como enfermedad, accidente, permisos de corta duración, vacaciones, imagen de Empresa, etc.

En este último supuesto el traslado no podrá ser superior al período de un mes, si bien podrá prorrogarse a un máximo de tres meses si persisten las causas que motivaran el traslado.

El trabajador que haya sido movido por alguna de las causas apuntadas, no podrá ser trasladado nuevamente hasta tanto no haya transcurrido un plazo de tres meses.

Al trabajador trasladado provisionalmente se le abonará el mayor importe que puedan suponer los gastos de transporte público, salvo que se le ponga un medio de transporte por parte de la Empresa. Si no existiera transporte público o privado, y el trabajador tuviera que utilizar su propio vehículo, se le abonará diez pesetas por kilómetro desde su domicilio al centro de trabajo, a no ser que se pactaran nuevas condiciones para el traslado.

El mayor tiempo invertido en el traslado se computará como jornada laboral.

3. **Subrogación por cambio de titular en la concesión.**—Sin perjuicio de los derechos que la legislación, vigente reconoce a los trabajadores en los supuestos de cambio de titular de la concesión o absorción por la propia Empresa contratante del servicio, el nuevo titular estará obligado a subrogarse en los derechos y obligaciones del anterior con sus trabajadores.

Dichas obligaciones serán únicamente aplicables a los trabajadores que realicen en función de forma habitual los últimos cuatro meses anteriores a la absorción.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

22666

RESOLUCION de la Delegación Provincial de Málaga por la que se señala fecha para el levantamiento de actas previas a la ocupación de las fincas que se mencionan.

Por Real Decreto 1938/1979, de 16 de junio, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» número 189, de 8 de agosto último, a petición de la «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.», se ha declarado de urgente la ocupación de los bienes afectados por expropiación forzosa para establecimiento de dos líneas de transporte de energía eléctrica a 220 KV. para alimentación de la subestación Los Montes.

Fue declarada la utilidad pública en concreto de la citada instalación por Resolución de la Dirección General de la Energía del Ministerio de Industria y Energía con fecha 19 de julio de 1977, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» de 8 de septiembre del mismo año.

Y por no haber llegado a un acuerdo con la «Compañía Sevillana de Electricidad, S. A.», se hace preciso llevar a cabo la urgente ocupación de los inmuebles siguientes:

Tramo de línea doble circuito Alhaurín y los Ramos a subestación Los Montes.

Propietario número 2-125. Nombre del propietario: Doña María del Carmen Campos Ternero. Domicilio: Cortijo Garrido, camino de la Cuesta de Pescadores. Ciudad: Málaga.

Nombre del propietario: Doña María Campos Ternero. Domicilio: Cortijo Garrido, camino de la Cuesta de Pescadores. Ciudad: Málaga.

Nombre del propietario: Don José Campos Ternero. Domicilio: Cortijo Garrido, camino de la Cuesta de Pescadores. Ciudad: Málaga.

Nombre del propietario: Doña Araceli Campos Ternero. Domicilio: Cortijo Garrido, camino de la Cuesta de Pescadores. Ciudad: Málaga.

Nombre del propietario: Doña Ana Campos Ternero. Domicilio: José Bruna, número 2, segundo A. Ciudad: Málaga.

Nombre del propietario: Don Rafael Campos Ternero. Domicilio: Cortijo Garrido, camino de la Cuesta de Pescadores. Ciudad: Málaga.

Nombre de la finca o paraje: Cortijo Lagar de Garrido. Término municipal: Málaga. Número de apoyos: Uno (número 42). Superficie a ocupar por los apoyos: 21,32 metros cuadrados. Longitud de vuelo: 572 metros. Anchura de crucetas a efectos de vuelo: 8,80 metros. Inscrita en el Registro de Propiedad de Málaga: Tomo 307, folio 41, finca número 142 triplicado. Inscripción en el Catastro de la provincia de Málaga. Polígono 41.