

Saint Nazaire, 1.500 pesetas tripulante.

De diecinueve a siete horas y festivos:

Vigo/Península, 2.500 pesetas tripulante.

Saint Nazaire, 2.500 pesetas tripulante.

Ambas partes se comprometen a efectuar las operaciones de trincaje y destrincaje por el personal de cubierta correspondiente.

Dichos trabajos no devengarán horas extraordinarias en ningún puerto.

Art. 47. *Trabajos sucios y penosos.*

Son los que se enumeran continuación:

	Hasta 5.000 TRB	Más de 5.000 TRB
Limpieza pintado y picado caja de cadenas (todas) ... ..	16.000	18.000
Limpieza tanques lastre y/o agua dulce (todos) ... ..	16.000	18.000
Limpieza y pintado sentinas ... ..	12.000	18.000
Estiba con cadenas para revisión ... ..	5.000	6.000
Limpieza tubería bajo planchas y pintado ... ..	5.000	6.000
Limpieza tanques combustible diario ... ..	6.000	8.000
Limpieza tanques combustible almacén ... ..	18.000	18.000
Estiba cadena en maniobras (por estiba) ... ..	500	500
Barredura de bodega y garaje (al mes) ... ..	5.000	5.000

  

	Hasta 3.000 CV.	Más de 3.000 CV.
Tren alternativo completo ... ..	10.000	15.000
Cojinetes de bancada o biela M. B. ... ..	2.000	3.000
Sacár una camisa incluyendo pistón, etc. ... ..	15.000	20.000
Limpieza del colector de barrido ... ..	—	15.000
Culata ... ..	3.000	4.000
Limpieza de cárter ... ..	2.000	3.000
Limpieza de tanques de aceite ... ..	3.000	5.000
Limpieza de enfriadores ... ..	2.000	3.000

  

	Hasta 200 CV.	Más de 200 CV.
Motor auxiliar completo ... ..	50.000	70.000
Motor de emergencia ... ..	—	5.000

Dichos trabajos no devengarán ninguna percepción por horas extraordinarias.

Art. 48. *Acta de iniciación.*

En Madrid, a las nueve horas del día trece de marzo de mil novecientos ochenta, se reúnen para la negociación del Convenio Colectivo de la Empresa «Rafael Riva Suardiaz», por parte empresarial don Luis de la Peña, don José Luis Aparicio y don Javier González, y en representación de su personal de mar, los Delegados de Buque, don Jesús Berber Miranda del R/R «Rivagijón», don Juan J. Iñiguez Balseiro del R/R «Rivamahón».

En consecuencia y en vista de lo expuesto, se constituye la Mesa negociadora en la hora y el día indicado.

Art. 49.

Reunidos en Madrid a 14 de marzo de 1980 la representación de los trabajadores integrada por las personas que al margen se relacionan, y por los representantes de la Empresa para la negociación del tercer Convenio Colectivo, siendo las doce horas, se llega a los siguientes acuerdos:

Primero.—El presente Convenio regula y mejora las relaciones laborales correspondientes en su ámbito de aplicación.

Segundo.—Las partes acuerdan ratificar en sus propios términos el contenido del Convenio anterior, excepto en los puntos concretos que el presente Convenio suprime, modifica o nova.

Tercero.—Se suprime expresamente el contenido del artículo 2.º del Convenio homologado el día 22 de diciembre de 1979.

Cuarto.—Las partes acuerdan un incremento sobre las tablas salariales siguientes a partir del día de la fecha, según el Convenio anterior, del 6 por 100 global. Dicho incremento se repartirá entre la totalidad de los distintos conceptos que componen las citadas tablas salariales de forma tal que la suma de los incrementos parciales aplicados a los distintos conceptos no superen en ningún caso el 6 por 100 global citado.

Quinto.—Las partes acuerdan que el período de vacaciones será cual sea la categoría y antigüedad de los trabajadores de cuarenta y siete días naturales por cada ciento cincuenta días de embarque ininterrumpido.

Sexto.—Las partes acuerdan que el presente Convenio entrará en vigor a todos los efectos a la fecha del presente acuerdo, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 1980.

Como conformidad de lo pactado y lo acordado firman las partes en la hora, lugar y día indicados.

10830

**RESOLUCION de 5 de mayo de 1980, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la publicación del Convenio Colectivo, de ámbito interprovincial, del personal de hostelería de «Hidroeléctrica Española, S. A.».**

Visto el texto del Convenio Colectivo del Personal de Hostelería de «Hidroeléctrica Española, S. A.», recibido en esta Dirección General de Trabajo con fecha de 15 de abril de 1980, suscrito por la Comisión Deliberante del Convenio, formada por la representación de la Empresa y por la representación social por ASDEHE, no afiliados (profesionales de oficio), no afiliados (técnicos administrativos), CCOO, UGT y USO el día 10 de abril de 1980; con fecha 22 de abril de 1980 se requirió a la Comisión Deliberadora para que aportase el importe de la remuneración anual en función de las horas anuales de trabajo, con interrupción de término, recibiendo dichos datos el día 2 de mayo de 1980 e incorporándose los mismos al texto del Convenio como anexo número 3; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, esta Dirección General acuerda:

1.º Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

2.º Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

3.º Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 5 de mayo de 1980.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

### CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO INTERPROVINCIAL DEL PERSONAL DE HOSTELERIA DE «HIDROELECTRICA ESPAÑOLA, S. A.»

#### 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, aprobado por Orden de 28 de febrero de 1974 (en adelante Ordenanza) y por el presente Convenio.

Art. 2.º *Ambito 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.

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

Art. 4.º *Ambito temporal.*—Este Convenio Colectivo entrará en vigor con efectos desde el día 1 de enero de 1980 y tendrá una duración de dos años, prorrogable tácitamente de año en año si no se denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, los aspectos salariales se aplicarán con vigencia de un año.

Art. 5.º *Revisión del Convenio.*—1. 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.

2. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística llegue a superar al 30 de junio de 1980 el 6.75 por 100, una vez excluida la repercusión de los precios de la gasolina de consumo directo, se efectuará una revisión salarial en el exceso sobre el índice así calculado. Esta revisión se aplicará con efectos de 1 de enero de 1980, de forma inmediata.

#### CAPITULO II

##### Organización

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

#### CAPITULO III

##### Representación del personal

Art. 7.º *Organos de representación del personal.*—1. 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.

2. Para los Sindicatos firmantes de este Convenio Colectivo las normas contenidas en este capítulo se completarán con lo dispuesto en la Resolución del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, de fecha 11 de enero de 1980 («Boletín Oficial

del Estado» del 24), en cuanto sea de aplicación en «Hidroeléctrica Española, S. A.», con sujeción en todo caso a la legislación vigente.

## CAPITULO IV

### Clasificación de los establecimientos y del personal

Art. 8.º *Clasificación de los establecimientos.*—De conformidad con lo dispuesto en el artículo 8.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. 9.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 Nomenclador 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, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

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 Jefa 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 y 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 dependen 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.

Se procurará acoplar al empleado minusválido en un puesto de trabajo dentro del Servicio de Hostelería, compatible con su incapacidad, a juicio de la División de Medicina y Seguridad, siempre que exista vacante adecuada. Se le asignará una retribución que sumada a la renta que le corresponda percibir de la Seguridad Social, complete al 100 por 100 de los ingresos fijos que viniere percibiendo con anterioridad a la declaración de invalidez.

2. Excepcionalmente cuando concurren las circunstancias de que el empleado 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 acogiéndose al régimen aplicable al personal que haya cumplido los sesenta y cinco años de edad.

## CAPITULO V

### 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 VI

### 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 conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

Art. 13. *Ascensos.*—Las vacantes que se produzcan se cubrirán por riguroso turno de antigüedad, entre los que desempeñen las de inferior categoría, siempre que a juicio de la Empresa el aspirante reúna las condiciones exigidas para el puesto.

En todo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 22 de la Ordenanza de Trabajo para la Industria de Hostelería, así como en el artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores.

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.

3. Cuando las necesidades del servicio de cada residencia lo permitan, la Empresa tratará de atender las peticiones de asistencia a cursos de perfeccionamiento de los trabajos propios de hostelería.

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. En todo caso se estará a lo dispuesto por la legislación vigente.

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. Estas vacantes se publicarán por la Empresa en los tablones de anuncios de los Centros donde exista personal de hostelería.

Cuando se efectúen traslados que de acuerdo con la legislación vigente tengan la calificación de forzosos, el empleado afectado percibirá, aparte de los gastos de traslado inherentes al traslado, el importe de dos mensualidades integradas por sueldo fijo garantizado, plus de cantidad o calidad y plus de ayuda a la cultura.

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.

La Empresa facilitará a este personal la orientación oportuna con relación a dichas pruebas, facilitándole la tutoría necesaria a través del Departamento de Formación y Promoción.

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 la legislación vigente.

## CAPITULO VII

### Régimen económico

Art. 19. El presente capítulo de «Régimen económico» constituye una unidad indivisible. Los diferentes conceptos que integran su contenido, sueldo fijo garantizado, complemento sa-

larial 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 en 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 de sector o provinciales.

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

**Sueldo fijo garantizado.**—Conforme indica la Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 29 de septiembre de 1976 («Boletín Oficial del Estado» de 14 de octubre de 1976), dadas las especiales características de funcionamiento de las residencias de H. E., 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:

Tres por ciento sobre el salario fijo garantizado a los tres años de servicios cumplidos.

Ocho por ciento sobre el salario fijo garantizado a los seis años de servicios cumplidos.

Dieciséis por ciento sobre el salario fijo garantizado a los nueve años de servicios cumplidos.

Veinticinco por ciento sobre el salario fijo garantizado a los quince años de servicios cumplidos.

Treinta y ocho por ciento sobre el salario fijo garantizado a los diecinueve años de servicios cumplidos.

Cuarenta y cinco por ciento sobre el salario fijo garantizado a los veinticuatro años de servicios cumplidos.

Cincuenta por ciento sobre el salario fijo garantizado a los treinta años de servicios cumplidos.

La fecha inicial para la determinación de la antigüedad será la de ingreso en la Empresa. La fecha para la aplicación de los aumentos periódicos será la de 1 de enero, o 1 de julio, según que la causa que dé origen al aumento se produzca dentro del primero o del segundo semestre del año.

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

**Complemento 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 3.750 pesetas, que se cobrará en las doce mensualidades ordinarias.

**Horas extraordinarias.**—Dada la situación de empleo, tanto en el país en general, como en particular en el área geográfica en la que existen residencias de H. E., ambas partes manifiestan expresamente su deseo de que no se hagan horas extraordinarias. No obstante, si por circunstancias excepcionales se realizaran horas extraordinarias, éstas se abonarán aplicando el recargo del 75 por 100 sobre las bases que se determinan en el anexo número 2.

A tal fin, la prestación del servicio se organizará en la forma más adecuada para que no sea necesaria la realización de trabajos por encima de la jornada normal.

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

Doce pagas ordinarias, compuestas del 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.

Art. 22. **Diets reglamentarias.**—Si por necesidades del servicio algún trabajador hubiese de desplazarse de la residencia en la que habitualmente tenga su destino a otra de la Empresa, sita en diferente localidad, se le abonará por día de desplazamiento 250 pesetas (doscientas cincuenta pesetas), recibiendo, además, en la residencia adonde se desplace la manutención y el alojamiento.

En caso de desplazamientos de media jornada percibirá 125 pesetas (ciento veinticinco pesetas).

La Empresa dictará las normas que regularán los desplazamientos desde sus Centros de trabajo del personal a quien

afecta este Convenio, con motivo de realizar visitas de consulta a Médicos especialistas, compensando en alguna forma el tiempo y el dinero invertido en dichos desplazamientos.

## CAPITULO VIII

### Jornada, vacaciones y permisos

Art. 23. **Jornada.**—1. Se fija para el primer año de vigencia de este Convenio el tiempo de trabajo efectivo anual en 1.980 horas, que se distribuirán en una jornada de 43 horas semanales.

Durante el segundo año de vigencia del Convenio, la jornada semanal será de 42 horas.

2. La Dirección fijará los horarios de cada Centro de trabajo, de acuerdo con las necesidades que exijan las circunstancias de dichos Centros, 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. El horario de cada Centro se publicará para el debido conocimiento del personal afectado.

3. Sin perjuicio de lo establecido en los números anteriores, en todo lo relativo a jornada, horarios y descanso semanal, se estará a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 24. **Vacaciones.**—El régimen de vacaciones anuales retribuidas se fija en 28 (veintiséis) días laborables para todo el personal, que podrán ser disfrutados en uno o en dos periodos, sin que ninguno de los cuales pueda ser inferior a seis días laborables.

Art. 25. **Permisos.**—Se estará a lo dispuesto por la legislación vigente.

## CAPITULO IX

### Medicina, Higiene y Seguridad en el trabajo

Art. 26. **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. 27. **Política de Medicina, Higiene y Seguridad.**—1. 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.

2. Los alojamientos del personal de hostelería tendrán en todo momento las condiciones de habitabilidad adecuadas.

La Empresa, en aquellas residencias donde la capacidad del local lo permita, habilitará para este personal algún lugar adecuado como sala de estar para sus horas de descanso.

3. En la medida posible se continuará la mecanización de los medios de trabajo que utiliza este personal, con el fin de que sus funciones se realicen con la máxima eficacia.

Art. 28. **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 para sus trabajadores.

Art. 29. **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 X

### Prestaciones y servicios sociales

Art. 30. **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 lo 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. 31. **Jubilaciones.**—1. Se establece una subvención vitalicia para todo el personal de la plantilla de hostelería que pase a la situación reglamentaria 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 fije a cada peticionario por la Mutualidad 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.

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 trimestre.

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

Salario 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 Mutualidad 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 Mutua Laboral.

5. Al personal que se jubile a partir de la vigencia de este Convenio se le abonará igualmente el 40 por 100 del importe del socorro por fallecimiento, que se regula en el artículo 33, a título de anticipo del mismo y calculado como si hubiera fallecido en la fecha de su jubilación.

Art. 32. *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, acoplar 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.

Art. 33. *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.

Del importe a que ascienda el socorro así calculado se descontará la cantidad que, a título de anticipo, se haya entregado al causante en el momento de pasar a la situación de jubilado, de acuerdo con lo señalado en el número 5 del artículo 31.

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 concederle cuando a su juicio no esté justificada o sea improcedente su entrega, informando de ello al representante del personal.

Art. 34. *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. 35. *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. 36. *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.

Art. 37. *Seguro colectivo.*—Como complemento de la política de previsión social contenida en este capítulo, la Empresa establecerá un Seguro Colectivo de Vida, que cubra los riesgos de muerte e invalidez absoluta del personal en activo a que afecta el presente Convenio Colectivo. El personal que desee suscribir este Seguro colaborará en alguna cuantía en el pago de las primas.

Art. 38. *Ropa de trabajo.*—La Empresa facilitará al personal de Hostelería al que afecta este Convenio la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de sus funciones.

Art. 39. *Suministro de energía eléctrica.*—El personal al que afecta este Convenio Colectivo disfrutará de una bonificación en el precio de la energía eléctrica del 40 por 100 de la tarifa correspondiente. Este beneficio alcanzará tan sólo al fluido consumido por el trabajador en su propio domicilio, siendo condición indispensable para disfrutar de él, que el interesado justifique debidamente ante la Empresa que dicho domicilio es el suyo y que el consumo es para uso exclusivo del trabajador y de los familiares a su cargo, que con él convivan.

También tendrá derecho al disfrute de esta tarifa bonificada el personal que se encuentre en situación de jubilado, siempre que fijen su residencia dentro del ámbito geográfico de distribución en baja tensión de la Empresa y constituyan el principal sostén de los familiares que con ellos convivan.

## CAPITULO XI

### Disposiciones varias

Art. 40. *Mejoras voluntarias individuales.*—La Dirección de la Empresa se reserva la facultad de conceder mejoras voluntarias 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.

Art. 41. *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. 42. *Cláusula general de compensación.*—El contenido económico de este Convenio, regulado en su capítulo VIII, 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. 43. *Vinculación a la totalidad del Convenio.*—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. 44. *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 Cano Lasso.
- D. Mariano Camacho Valdeolivas.
- D. Santiago Rivas Conde.
- D. Eloy Parra Abad.
- D. Javier Blanco Rodríguez.

#### Representación social

- D. Antonio Rojo Frías.
- D. Eustaquio Alcázar López.
- Señorita María del Carmen Guardiola Cañabate.
- D. Angel Olmedo Herrero.
- D. Francisco Rubio Ajenjo.
- D. Manuel Movilla Fernández.
- D. Jacinto Cuño Barriga.

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

Art. 45. El presente Convenio Colectivo sustituye al anterior, vigente para 1979, que, en consecuencia, queda sin efecto.

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 NUMERO 1**

Anexo al Convenio Colectivo del personal de hostelería de «Hidroeléctrica Española, S. A.»

Centros y categorías	Sueldo fijo garantizado	Complemento salarial de cantidad y calidad	Plus de ayuda a la cultura
<b>Escuela S. Agustín</b>			
Gobernanta ... ..	28.020	17.580	3.750
Jefe Cocina ... ..	27.405	11.445	3.750
Cocineras ... ..	27.000	10.695	3.750
Camareras A ... ..	27.000	4.510	3.750
<b>Valdecañas</b>			
Cocineras ... ..	27.000	15.210	3.750
Camareras A ... ..	27.000	6.255	3.750
<b>Torrejón</b>			
Cocineras ... ..	27.000	10.695	3.750
Ayudante Cocina ... ..	26.780	10.385	3.750
Camareras A ... ..	27.000	6.255	3.750
<b>Alcántara</b>			
Cocineras ... ..	27.000	15.210	3.750
Ayudante Cocina ... ..	26.780	10.385	3.750
Camareras A ... ..	27.000	6.255	3.750
<b>Villora</b>			
Cocineras ... ..	27.000	6.180	3.750
Camareras A ... ..	27.000	2.400	3.750
<b>Cofrentes</b>			
Cocineras ... ..	27.000	10.695	3.750
Ayudante Cocina ... ..	26.780	10.385	3.750
Camareras A ... ..	27.000	4.510	3.750
Camareras B ... ..	26.780	1.150	3.750
<b>Miller</b>			
Cocineras ... ..	27.000	6.180	3.750
Camareras A ... ..	27.000	2.400	3.750
<b>Aceca</b>			
Gobernanta ... ..	28.020	17.580	3.750
Cocinera ... ..	27.000	8.850	3.750
Cocinero ... ..	27.000	18.525	3.750
Ayudante Cocina ... ..	26.780	2.715	3.750
<b>Personal de entrada</b>			
Gobernanta ... ..	28.020	—	3.750
Jefe Cocina ... ..	27.405	—	3.750
Cocinera ... ..	27.000	—	3.750
Ayudante Cocina ... ..	26.780	—	3.750
Camareras A ... ..	27.000	—	3.750
Camareras B ... ..	26.780	—	3.750

**ANEXO NUMERO 2**

Tabla de valores hora-base para el cálculo de horas extraordinarias

Base para horas extraordinarias

Gobernantas ... ..	325
Jefe de Cocina ... ..	275

10831

**RESOLUCION de 8 de mayo de 1980 de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo, de ámbito interprovincial, para el «Grupo Asegurador General».**

Visto el Convenio Colectivo para el «Grupo Asegurador General», compuesto por las Compañías «Assicurazioni Generali», «Caja de Previsión y Socorro» y «Covadonga», suscrito por las representaciones empresariales y de los trabajadores, y

Resultando que con fecha 5 de mayo actual ha tenido entrada en esta Dirección General el texto del Convenio mencionado, suscrito por las partes el día 8 de febrero de 1980, remitido por el Departamento de Trabajo de la Generalidad de Cataluña, acompañando el acta de otorgamiento de la misma fecha;

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

Considerando que la competencia para conocer de lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo en orden a su homologación y registro le viene atribuida a esta Dirección General por el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, por aplicación de la disposición transitoria 5.ª de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, habida

Cocinera ... ..	270
Ayudante de Cocina ... ..	250
Camareras A ... ..	225
Camareras B ... ..	195
Pinche ... ..	105

Anexo al Convenio Colectivo del personal de hostelería de «Hidroeléctrica Española, S. A.»

Horas anuales de trabajo durante el año 1980: 1.980 horas

Centros y categorías	Remuneraciones anuales
<b>Escuela S. Agustín</b>	
Gobernanta ... ..	683.400
Jefe de Cocina ... ..	588.900
Cocineras ... ..	572.730
Camareras A ... ..	486.140
<b>Valdecañas</b>	
Cocineras ... ..	635.940
Camareras A ... ..	510.570
<b>Torrejón</b>	
Cocineras ... ..	572.730
Ayudante de Cocina ... ..	565.310
Camareras A ... ..	510.570
<b>Alcántara</b>	
Cocineras ... ..	635.940
Ayudante de Cocina ... ..	565.310
Camareras A ... ..	510.570
<b>Villora</b>	
Cocineras ... ..	509.520
Camareras A ... ..	458.600
<b>Cofrentes</b>	
Cocineras ... ..	572.730
Ayudante de Cocina ... ..	565.310
Camareras A ... ..	486.140
Camareras B ... ..	436.020
<b>Miller</b>	
Cocineras ... ..	509.520
Camareras A ... ..	458.600
<b>Aceca</b>	
Gobernanta ... ..	683.400
Cocinera ... ..	546.900
Cocinero ... ..	682.350
Ayudante de Cocina ... ..	457.930
<b>Personal de entrada</b>	
Gobernanta ... ..	437.280
Jefe de Cocina ... ..	428.670
Cocinera ... ..	423.000
Ayudante de Cocina ... ..	419.920
Camareras A ... ..	423.000
Camareras B ... ..	419.920

cuenta que la Comisión Negociadora del Convenio se constituyó y el Convenio se firmó con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley;

Considerando que las partes ostentaron, tanto durante la fase de negociación como en la de suscripción del Convenio, capacidad de negociación representativa legal suficiente, que mutuamente se han reconocido;

Considerando que en las cláusulas del Convenio Colectivo objeto de estas actuaciones no se observa contravención alguna a disposiciones de derecho necesario, por lo que se estima procedente 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 el «Grupo Asegurador General» y su personal, suscrito el día 8 de febrero de 1980, entre las representaciones de la Empresa y de los trabajadores a su servicio.

Segundo.—Notificar esta Resolución a las partes, haciéndoles saber que, de acuerdo con el artículo 14 de la Ley 38/1973, de