



BOLETIN OFICIAL DEL ESTADO GACETA DE MADRID

Año CCCXXV

Martes 2 de julio de 1985

Núm. 157

12744 *RESOLUCION de 15 de abril de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.910 la llave radio número 9, marca «Isofor», referencia 836, número 9, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, Sociedad Anónima», de Figueras (Gerona).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la llave radio número 9, marca «Isofor», referencia 836, número 9, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la llave radio número 9, marca «Isoford», referencia 836, número 9, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, Sociedad Anónima», con domicilio en Figueras (Gerona), carretera nacional II, Km. 759,2, zona de San pablo de la Calzada, apartado 125, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada llave radio de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homól. 1.919 — 15-4-85 — 1.000 V.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-26 de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 15 de abril de 1985.—El Director general, Francisco José García Zapata.

12745 *RESOLUCION de 14 de junio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo del Personal de Hostelería de «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima», de ámbito interprovincial.*

Visto el texto del Convenio Colectivo del Personal de Hostelería de «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima», de ámbito interprovincial, suscrito por la Comisión Negociadora del Convenio, el día 25 de mayo de 1985, integrada por cinco miembros de la representación económica y ocho de la representación social (seis de ASDHE, uno de ANCHE y uno de UGT), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2 y concordantes del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 14 de junio de 1985.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL ENTRE LA EMPRESA HIDROELECTRICA ESPAÑOLA, S. A., Y SU PERSONAL DE HOSTELERIA

En Madrid, a 24 de Mayo de 1985, se reúne en las Oficinas Centrales de Hidroeléctrica Española, S.A., en Hermosilla, 3, la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa para su Personal de Hostelería.

La Representación Económica de dicha Comisión, está integrada por las personas que se relacionan a continuación.

REPRESENTACION ECONOMICA:

D. Manuel Herrán Romero-Girón
D. Javier Blanco Rodríguez
D. Paloma Hornillos Fraile
D. Antonio Núñez Oiso
D. Francisco Vallejo Pérez

La Representación Social de la Comisión, está formada por las siguientes personas:

REPRESENTACION SOCIAL:

A.S.D.H.E.
D. Eustaquio Alcázar López
D^a. María del Carmen Guardiola Cañabete
D. Julio-Ignacio León Martínez
D. José Celso García Lorea
D. Martín Barrigón Pérez
D. Pedro Martínez Serrat

A.N.C.H.E.
D. Secundiano Arroyo Gallego

U.G.T.
D^a. María Cleofé González Ruiz

Ambas Representaciones se reconocen y aceptan, por una parte, como representantes del personal a que se refiere el ámbito de este Convenio en su artículo n.º 2, y por otra de la Sociedad, y con capacidad para convenir y adoptar acuerdos sobre negociación colectiva.

Estas Representaciones, Económica y Social, se han venido reuniendo a lo largo de los últimos días para negociar el Convenio Colectivo de la Empresa para su personal de Hostelería.

En consecuencia, la Comisión Negociadora, tras las deliberaciones precedentes, ha aprobado el texto del siguiente Convenio Colectivo.

CAPÍTULO I

EXTENSION Y AMBITO DEL CONVENIO COLECTIVO

Artículo 1.º - RELACION LABORAL.

El personal de Hostelería que suscribe este Convenio es fijo de Plantilla de la Empresa Hidroeléctrica Española, S.A., a todos los efectos 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.

Artículo 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 período de prueba, en el mismo escalafón, durante su vigencia.

Artículo 3.º - AMBITO TERRITORIAL.

El Convenio será de aplicación en todo el territorio nacional para las personas a quienes afecte.

Artículo 4.º - AMBITO TEMPORAL.

Este Convenio Colectivo entrará en vigor con efectos desde el día 1.º de Enero de 1985, 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.

Artículo 5.º - REVISION DEL CONVENIO.

1. Sólo se podrá pedir la revisión de este Convenio Colectivo por cualquiera de las 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 Eléctrica y la totalidad de ellas fuese superior al conjunto de las alcanzadas con este Convenio Colectivo.

2. Revisión salarial para 1986

Para 1986, se establece una revisión salarial en base a la previsión de inflación del Gobierno para dicho año.

El porcentaje de revisión salarial a aplicar, será el 107% del Índice de Precios al Consumo previsto.

Este porcentaje de revisión se aplicará automáticamente con efectos de 1.º de Enero de 1.986 sobre los conceptos que integran el Capítulo VII (Régimen Económico) y las Pensiones mínimas de Viudedad y Jubilación del Capítulo X (Prestaciones y Servicios Sociales), vigentes en 31 de Diciembre de 1.985.

3. Cláusula de salvaguardia para 1.985.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrara al 31-12-85 un incremento superior al 7% respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31-12-84, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.

El porcentaje de revisión resultante guardará, en todo caso, la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente en el Convenio, a fin de que aquel se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses. Por ello, el porcentaje de revisión será:

$$\frac{(\text{Incremento IPC real} - \text{Incremento IPC previsto})}{\text{Incremento IPC previsto}} \times \text{Incremento salarial pactado}$$

Dicho porcentaje de revisión se aplicará, con efectos 1.º de Enero de 1985, sobre los conceptos que integran el Capítulo VII (Régimen Económico) y las Pensiones Mínimas de Viudedad y Jubilación del Capítulo X (Prestaciones y Servicios Sociales) vigentes en 31 de Diciembre de 1984, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1986.

La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1986.

4. Cláusula de salvaguardia para 1986.

En caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE, registrara al 31 de Diciembre de 1986 un incremento superior a la previsión oficial de inflación del Gobierno para dicho año, respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de Diciembre de 1985, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra. El porcentaje de revisión resultante guardará la debida proporción en función del nivel salarial acordado para 1986, a fin de que aquel se mantenga idéntico para el conjunto de los doce meses. En consecuencia, el porcentaje de revisión será:

$$\frac{(\text{Incremento IPC real} - \text{Incremento IPC previsto})}{\text{Incremento IPC previsto}} \times \text{Incremento salarial pactado}$$

Dicho porcentaje de revisión se aplicará con efectos de 1.º de Enero de 1986 sobre los conceptos que integran el Capítulo VII (Régimen Económico) y las Pensiones Mínimas de Viudedad y Jubilación del Capítulo X (Prestaciones y Servicios Sociales) vigentes en 31 de Diciembre de 1985.

No obstante, en caso de que el IPC registrara en 30 de Junio de 1986 un incremento superior en un punto al 50% de la inflación prevista oficialmente por el Gobierno para dicho año respecto a la cifra que resultara de dicho IPC en 31 de Diciembre de 1985, se efectuará una revisión tan pronto se constate oficialmente esta circunstancia, por dicha diferencia.

La aplicación de este porcentaje se efectuará sobre los conceptos que integran el Capítulo VII (Régimen Económico) y las Pensiones Mínimas de Viudedad y Jubilación del Capítulo X (Prestaciones y Servicios Sociales) vigentes en 31 de Diciembre de 1985 y con efectos de 1.º de Enero de 1986.

Esta revisión hecha al finalizar el primer semestre de 1986 tendrá el carácter de anticipo a cuenta de la revisión a efectuar en 31 de Diciembre de dicho año.

CAPÍTULO II

ORGANIZACION

Artículo 6.º - COMPETENCIA DE LA DIRECCION 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.

CAPÍTULO III

REPRESENTACION DEL PERSONAL

Artículo 7.º - ORGANOS DE REPRESENTACION 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 con representación en HIDROELECTRICA ESPAÑOLA, S.A., las normas contenidas en este Capítulo, se completarán

que lo dispuesto en la Resolución del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, de fecha 11 de Mayo de 1980 (B.O.E. de 24 de Mayo de 1980), en cuanto sea de aplicación en Hidroeléctrica Española, S.A., con sujeción en todo caso a la legislación vigente.

3. El Comité podrá comunicar a la Empresa sus observaciones en cuanto a la estructura de las plantillas, de acuerdo con las competencias que la legislación vigente otorga a la Representación Social.

4. En todos los Centros de Trabajo a que afecta este Convenio serán colocados tableros de anuncios para la Acción Sindical.

CAPÍTULO IV

CLASIFICACION DE LOS ESTABLECIMIENTOS Y DEL PERSONAL

Artículo 8.º.- CLASIFICACION DE LOS ESTABLECIMIENTOS.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 6.º de la Ordenanza de Hostelería, en la actualidad y a efectos laborales, las casas-residencia de Hidroeléctrica Española se clasifican dentro de la sección primera con la categoría de tres estrellas.

Artículo 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.º, 11.º y 12.º 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
- Jefa de Camareras
- 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 los labores que se realicen, quedando a ella subordinado el resto del personal de Servicio de Hostelería del Centro.

Jefa de Cocina.

Cuando no existan o se halle ausente de la Residencia la Gobernanta, será la Jefa de todo el personal de Servicio de Hostelería que exista en la Residencia. Realizará la coordinación 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 utilizan 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.

Jefa de Camareras.

Son aquellas que tienen a su cargo las responsabilidades y organización de todas las funciones encomendadas a las Camareras. Vigilarán el cumplimiento de las obligaciones que corresponden al personal a sus órdenes.

En aquellos centros en los que a juicio de la Dirección, las necesidades del servicio así lo requieran, se cubrirán las plazas que fueran necesarias de Jefa de Camarera entre las Camareras A, de acuerdo con lo previsto para Accesorios en el Artículo 13 de este Convenio.

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, dentro de su cometido, les puedan encomendar las Cocineras y la Jefa de Camareras de quienes dependen jerárquicamente. Excepcionalmente, en casos de urgente necesidad, podrán encomendárseles otras tareas, pero sin que ello tenga carácter de habitualidad.

Camarera B.

Será la categoría de entrada para todas las Camareras, quienes pasarán a los seis meses de su ingreso a la clasificación de Camareras A.

Artículo 10.º.- 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 desempeña.

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 cantidad que le corresponda percibir de la Seguridad Social, complete el 100% de los ingresos fijos que viniere percibiendo con anterioridad a la declaración de invalidez.

2. Excepcionalmente cuando concurran las circunstancias de que el empleado haya cumplido los 60 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 accediéndose al régimen aplicable al personal que haya cumplido los 65 años de edad.

CAPÍTULO V

ESCALAFÓN

Artículo 11.º.- CONTENIDO DEL ESCALAFÓN.

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13.º de la Ordenanza Laboral de Hostelería, la Empresa confeccionará y mantendrá el Escalafón General 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:

- Número de orden
- Apellidos y nombre
- Fecha de nacimiento

- Categoría Profesional
- Fecha de antigüedad en la Categoría
- Fecha de antigüedad en la Empresa
- Fecha del próximo aumento por cumplimiento de antigüedad

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

CAPÍTULO VI

INGRESOS, ASCENSOS, TRASLADOS Y CESES

Artículo 12º.- 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.

Artículo 13º.- ASCENSOS.

Las vacantes que se produzcan se cubrirán por riguroso turno de antigüedad, entre las que desempeñan las de inferior categoría, siempre que a juicio de la Empresa, el aspirante reuna las condiciones exigidas para el puesto.

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

Artículo 14º.- FORMACION Y PROMOCION 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.

Artículo 15º.- TRASLADOS.

Los traslados del personal podrán realizarse:

- A solicitud de los interesados.
- Por mutuo acuerdo entre la Empresa y los empleados.
- Por permisos.
- 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.

Las solicitudes de traslado se presentarán en la administración del Centro de Trabajo donde presta sus servicios, la cual la cursará a la División de Personal.

Para la resolución de las solicitudes de traslado se valorarán los siguientes datos:

- Antigüedad en la Empresa, en el Centro de Trabajo y la fecha de petición.

- Razones de enfermedad de algún miembro de la unidad familiar que requiera medicos asistenciales de larga duración, no disponibles en el lugar de residencia.

Cuando se efectuen traslados que de acuerdo con la legislación vigente tengan la calificación de forzosa, al empleado afectado percibirá, aparte de los gastos de traslado inherentes al mismo, el importe de tres mensualidades integradas por Sueldo Fijo Garantizado, Plus de Cantidad y Plus de Ayuda a la Cultura.

Sesestralmente se informará a la Representación del Personal sobre las solicitudes de traslado recibidas, retiradas, atendidas y denegadas; también de los traslados forzosa, así como de los destinos que se hayan concedido al personal de nuevo ingreso. La Representación del Personal podrá formular las observaciones y recomendaciones que estime oportunas.

Artículo 16º.- 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 y, de una manera especial, para las plazas de telefonista y recepcionista, respetándoseles la antigüedad desde su ingreso en Hidroeléctrica Española, S.A.

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, informándole de las vacantes existentes en los puestos de telefonista y recepcionista. Las empleadas interesadas podrán cursar, en cualquier momento, las correspondientes solicitudes para tomar parte en estas pruebas.

Artículo 17º.- RESOLUCIONES DE LA RELACION 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. En el caso de cierre de una Residencia o reducción de la plantilla de Hostelería, se estará a lo dispuesto en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a competencias de la Representación Social. En estos supuestos se ofrecerá a los afectados la vacante o vacantes que pudieran existir de personal de Hostelería en otras Residencias de la Empresa, respetándoseles el nivel retributivo alcanzado en sus anteriores destinos, e incluso se les facilitará los medios necesarios para la realización de cursos de capacitación.

Artículo 18º.- EXCEDENCIAS.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

CAPÍTULO VII

REGIMEN ECONOMICO

Artículo 19º.-

El presente Capítulo de "Régimen Económico" constituye una unidad indivisible. Los diversos conceptos que integran su contenido, Sueldo Fijo garantizado, Complemento Salarial Personal de Antigüedad, Complemento Salarial de Cantidad y Calidad, Complementos Salariales en especie, plus de Ayuda a la Cultura y demás condiciones pactadas han sido establecidas, sustituyendo y mejorando en su conjunto a cualesquiera percepciones legales o condiciones preexistentes de carácter económico.

Por consiguiente, este régimen económico pactado, que integra el Capítulo, lo es en función de que el mismo compensa cualesquiera

rándose que uno de ellos sea domingo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

4.- Sin perjuicio de lo establecido en los números anteriores, en todo lo relativo a jornadas, horarios y descanso semanal, se estará a lo dispuesto por la legislación laboral vigente.

5.- El personal al que afecta este convenio, dispondrá de un día libre al año, como compensación a la dificultad de implantación de jornada intensiva de verano para dicho personal.

El disfrute de este día libre será a elección de la empleada siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Artículo 25.- VACACIONES.

El régimen de vacaciones anuales retribuidas se fija en 23 (veintitrés) días laborables para todo el personal, que podrán ser disfrutados en uno o en dos períodos, sin que ninguno de los cuales pueda ser inferior a seis días laborables.

Se procurará que se disfruten las vacaciones durante los meses de verano.

Artículo 26.- PERIÇOS.

Se estará a lo que en esta materia establece el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 37.3. En los casos de fallecimiento se ampliará hasta cinco el número de días naturales y en los casos de enfermedad grave o alumbramiento, se ampliará hasta tres el número de días naturales, respetándose en este supuesto el mínimo de cuatro días cuando sea necesario hacer un desplazamiento al efecto por el trabajador.

CAPÍTULO IX

MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Artículo 27.- 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, tareas que asume el personal afecto a este Convenio.

Artículo 28.- POLÍTICA DE MEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD.

1.- La División 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.

4.- Se impartirán a este Personal Cursos de Prevención y Primeros Auxilios, así como Cursos de Actualización especialmente orientados para las actividades específicas del Personal de Hostelería.

Artículo 29.- 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.

Artículo 30.- 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.

Todo el personal afecto a este Convenio realizará al menos una vez por año, un curso de Formación en Prevención y Primeros Auxilios.

CAPÍTULO X

PRESTACIONES Y SERVICIOS SOCIALES

Artículo 31.- 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.

Artículo 32.- 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 dentro del semestre natural en que cumpla los 65 años de edad.

1.2. Su concesión por la Empresa se comunicará individualmente a cada interesado y será otorgada al 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 pensionario por la Seguridad Social 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 65 años de edad, el 100 por 100.
- A los 66 años de edad, el 95 por 100.
- A los 67 años de edad, el 90 por 100.
- A los 68 años de edad, el 85 por 100.
- A los 69 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 incluidas en el porcentaje señalado para la edad siguiente a los pensionarios cuya solicitud sea curada una vez transcurrido dicho semestre.

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

Salido 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 acordados, se dará una nueva redacción al artículo.

Todas estas cantidades se referirán al año natural inmediato a la fecha en que se cumplan los 65 años de edad y su cuantía

será la que resulte de deducir las cuotas parciales de la Seguridad Social y a ellas equiparadas, del importe percibido por los conceptos enumerados.

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 percibidas por premios, primas, plusas, horas extraordinarias, dietas u otros análogos.

1.6. Al personal que al cumplir los 65 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 65 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 65 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 Seguridad Social.

Al personal que se jubile a partir de la vigencia de este Convenio, se le abonará igualmente el 50% del importe del Socorro por fallecimiento, que se regula en el artículo 34, a título de anticipo del mismo y calculado como si hubiera fallecido en la fecha de su jubilación.

5. En el momento del cese por Jubilación se hará efectiva a todos los empleados la parte proporcional que tuviesen devengada del Premio de Fidelidad, de acuerdo con las normas actualmente en vigor y lo dispuesto en el Artículo 23 de este Convenio Colectivo.

Artículo 33.- 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, cumplir el incapacitado en otro puesto compatible con su incapacidad, 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, referida en este caso a la fecha del registro de salida de la comunicación de la Dirección Provincial del INSS. Asimismo se le aplicará lo dispuesto en el punto 4 párrafo 2º y punto 5 del Artículo 32.

Artículo 34.- SOCORRO POR 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 ordinaria que disfrute 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. Se concederá este socorro únicamente a los derechohabientes que le hubiesen atendido a su fallecimiento.

En caso de fallecimiento de personal en servicio activo, se abonará a los mismos familiares la parte proporcional que al fallecido tuviese devengada del Premio de Fidelidad, de acuerdo con las normas actualmente en vigor.

2. 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 este caso, por retribución la última percibida en activo, o la pensión mínima que estuviera disfrutando en el momento de su fallecimiento, al amparo del artículo 35 de este Convenio Colectivo, si ésta fuese mayor.

Del importe a que asciende 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 4 del artículo 32.

3. En la concesión de este socorro por fallecimiento, tanto en activo como en situación de jubilado, tendrá la Empresa libertad para determinar, con carácter inapelable, la persona o personas a quienes se entregará dicho socorro, pudiendo incluso, dejar de concederlo cuando a su juicio no está justificada o sea imprudente su entrega, informando de ello a la Representación Social correspondiente.

Artículo 35.- PENSIONES MÍNIMAS DE VIJEDAD Y JUBILACION.

1.- Se establece la pensión mínima de jubilación en 46.284,- pts. mensuales y la de viudedad en 28.728,- pts. también mensuales. Esta cantidad será íntegramente a cargo de la Empresa cuando se trate de jubilados o viudas sin pensión alguna. En otro caso, sólo será a cargo de la Empresa la diferencia que pueda existir entre la pensión mínima que se señala en este artículo y la que el jubilado o la viuda estén percibiendo actualmente, de la Seguridad Social.

En caso de pensiones de viudedad compartidas, en virtud de situaciones de Divorcio o Separación asimilada, el Complemento de Pensión que se aplique a las solicitantes, se distribuirá en la misma proporción que haya determinado el I.N.S.S.

2.- En ambos casos, las pensiones mínimas reguladas en este artículo, se harán efectivas en los doce meses naturales y así como en las dos gratificaciones extraordinarias en los meses de julio y de diciembre de cada año.

Artículo 36.- 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.

Artículo 37.- GRATIFICACION EN CASO DE CESE POR MATRIMONIO.

El personal femenino que contraiga matrimonio y solicite por este motivo su baja definitiva en la Empresa, percibirá una gratificación equivalente a tantas mensualidades de sus haberes como años de servicios completos o fracción de ellos haya prestado, con un máximo de seis mensualidades.

El importe de estas mensualidades estará compuesto por los conceptos de Sueldo Fijo Garantizado, Complemento de Cantidad y Calidad y Plusa de Ayuda a la Cultura del presente Convenio Colectivo.

Artículo 38.- 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 tenga establecidos.

Artículo 39.- SEGURO COLECTIVO.

Como complemento de la política de previsión social contenida en este Capítulo, la Empresa mantendrá el 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.

Artículo 40.- 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, incluyendo en dicha ropa de trabajo una prenda ligera de abrigo (chaqueta de lana o similar).

Artículo 41.- SUMINISTRO DE ENERGIA ELECTRICA.

El personal al que afecta este Convenio Colectivo disfrutará de una bonificación en el precio de la energía eléctrica del 50% de la tarifa correspondiente. Este beneficio alcanzará tan sólo al fluido consumido 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 base territorial de la Empresa y constituyan el principal sostén de los familiares que con ellos convivan.

En todo caso, el denominado Canon sobre producción de energía eléctrica será a cargo del empleado.

Artículo 42.- FOMENTO DEL EMPLEO.

Dadas las circunstancias Socio-Económicas y de Empleo, por las que atraviesa nuestra Patria, Hidroeléctrica Española, S.A. se compromete a mantener las actuales plantillas del Personal de Hostelería y cuando fuere necesario, a incrementarla, bien con personal fijo, si la situación deficitaria fuera de carácter permanente, o bien mediante contratación temporal o a tiempo parcial, cuando las necesidades de la plantilla fueran de carácter temporal o circunstancial.

CAPÍTULO XI

DISPOSICIONES VARIAS

Artículo 43.- 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.

Artículo 44.- 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.

Artículo 45.- CLAUSULA GENERAL DE COMPENSACION.

El contenido económico de este Convenio, regulado en su Capítulo VII 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.

Artículo 46.- VINCULACION A LA TOTALIDAD DEL CONVENIO.

Este Convenio Colectivo quedará sin eficacia cuando fuera anulada alguna norma esencial del mismo por un organismo competente y estos hechos desvirtuasen fundamentalmente el contenido del Convenio.

Artículo 47.- COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION DEL CONVENIO.

Sin menoscabo de las funciones directivas y ejecutivas que correspondan 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:

REPRESENTACION ECONOMICA:

D. Manuel Herrán Romero-Girón
D. Javier Blanco Rodríguez
D. Felice Hornillos Fraile
D. Antonio Níñez Oso
D. Francisco Vallejo Pérez

REPRESENTACION SOCIAL:

D. Eustaquio Alcázar López
D. M. Cleofé González Sanz
D. M. Carmen Guardiola Cañabate
D. Secundiano Arroyo Gallego
D. José-Celso García Lores

Se establece como domicilio de esta Comisión Paritaria el social de Hidroeléctrica Española, S.A. en Madrid, calle de Hencilla, n.º 3.

Artículo 48.-

El presente Convenio Colectivo sustituye a los anteriores, que en consecuencia quedan sin efecto.

Siendo de total conformidad de los comparecientes firmantes 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 n.º 1

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

Centros y Categorías	Salario fijo garantizado	Complemento Salarial de Cantidad y Calidad.	Plus de Ayuda a la Cultura.
ESCUELA S. AGUSTIN			
Gobernante	47.869,-	30.031,-	11.500,-
Jefe Cocina	46.815,-	28.504,-	11.500,-
Cocineras	46.126,-	25.985,-	11.500,-
Ayde. Cocina	45.747,-	17.741,-	11.500,-
Camareras A	46.126,-	10.690,-	11.500,-
VALDECAÑAS			
Cocineras	46.126,-	25.985,-	11.500,-
Camareras A	46.126,-	10.690,-	11.500,-
TORREJON - GABRIEL Y GALAN			
Cocineras	46.126,-	25.985,-	11.500,-
Ayde. Cocina	45.747,-	17.741,-	11.500,-
Camareras A	46.126,-	10.690,-	11.500,-
Camareras B	46.126,-	—	11.500,-
ALCANTARA - CESTILLO			
Cocineras	46.126,-	25.985,-	11.500,-
Ayde. Cocina	45.747,-	17.741,-	11.500,-
Camareras A	46.126,-	10.690,-	11.500,-
VILLORA			
Cocineras	46.126,-	25.985,-	11.500,-
Camareras A	46.126,-	10.690,-	11.500,-
CORRENTES - CORYES - CIJAN DE URUGUAYA			
Cocineras	46.126,-	25.985,-	11.500,-
Ayde. Cocina	45.747,-	17.741,-	11.500,-
Camareras A	46.126,-	10.690,-	11.500,-
Camareras B	45.747,-	—	11.500,-
MILLER			
Cocinera	46.126,-	10.557,-	11.500,-
Camareras A	46.126,-	4.108,-	11.500,-
ACECA			
Gobernante	47.869,-	30.031,-	11.500,-
Cocinera	46.126,-	15.123,-	11.500,-
Cocinero	46.126,-	11.647,-	11.500,-
CIRAT			
Cocinero	46.126,-	10.557,-	11.500,-
Jefe de Camareras			
	46.126,-	17.741,-	11.500,-
(Esta categoría se establecerá de acuerdo con lo previsto en el Artículo 5 del Convenio Colectivo).			
PERSONAL DE ENTRADA			
Gobernante	47.869,-	—	11.500,-
Jefe Cocina	46.815,-	—	11.500,-
Cocinera	46.126,-	—	11.500,-
Ayde. Cocina	45.747,-	—	11.500,-
Jefe de Camareras	46.126,-	—	11.500,-
Camarera A	46.126,-	—	11.500,-
Camarera B	45.747,-	—	11.500,-

ANEXO N.º 2

TABLA DE VALORES HORA-BASE PARA EL CALCULO DE HORAS EXTRAORDINARIAS

BASE PARA HORAS EXTRAORDINARIAS

Gobernantes	560,-
Jefe de Cocina	474,-
Cocinera	466,-
Ayudante Cocina	433,-
Jefe de Camareras	440,-
Camareras A	388,-
Camareras B	336,-