

## ADENDUM

Estos trabajos tendrán efectividad a partir del 01.01.91 y los importes serán para el año 1991.

Incrementándose para el año 1992, el I.P.C. real.

Nº	CONCEPTO	CANTIDAD
1	Cambiar culata del Motor principal con mantenimiento completo, realizándose fuera de jornada laboral .....	35.000 Pts
2	Depurador de fuel, cuando se tenga que desmontar corona completa .....	40.000 Pts
3	Depurador de aceite y diesel, cuando se tenga que desmontar corona completa .....	25.000 Pts
4	Limpieza de alternador con química .....	7.000 Pts
5	Hacer de Auxiliar completo con culatas y pistones .....	50.000 Pts
6	Limpieza tanques de barrido .....	10.000 Pts
7	Limpieza tanques de lodos .....	80.000 Pts
8	Limpieza enfriador aire Motor Principal con química .....	10.000 Pts
9	Limpieza de la Casa de fangos de caldera .....	30.000 Pts

**2524** RESOLUCION de 14 de enero de 1991, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio de la Empresa «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima» y su Personal de Hostelería.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima» y su Personal de Hostelería, que fue suscrito con fecha 26 de julio de 1990, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité Intercentros de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 14 de enero de 1991.—El Director general, Francisco J. González de Lena.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima» y su Personal de Hostelería.

### CONVENIO COLECTIVO SINDICAL INTERPROVINCIAL ENTRE LA EMPRESA «HIDROELECTRICA ESPAÑOLA, SOCIEDAD ANONIMA», Y SU PERSONAL DE HOSTELERIA

En Madrid, a 26 de julio de 1990, se reúnen en las oficinas centrales de «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima», 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:

Don Manuel Herrán Romero-Girón, don Juan Luis Doncel Agúndez, doña Paloma Hornillos Fraile y don Eduardo Prota Villacañas.

La representación social de la Comisión está formada por las siguientes personas:

CSI-ASDEHE: Don Pascual Pérez Villuendas, don Octavio Corcher Blasco, don Miguel Antonio Fernández Cassoni y don Juan Carlos Picurelli Oltra.

CC-ANCHE: Don Secundino Arroyo Gallego.

UGT: Doña Ana María Caldito Claros (no firmante).

CCOO: Don José Gómez de las Heras (no firmante).

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 número 2.º, 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.

## CAPITULO PRIMERO

### Extensión y ámbito del Convenio Colectivo

Artículo 1.º *Relación laboral.*—El personal de hostelería que suscribe este Convenio que es fijo de plantilla de la Empresa «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima», a todos los efectos, se rige específicamente por la Ordenanza de Trabajo para la Industria de Hostelería, aprobada por Orden de 28 de febrero de 1974 (en adelante Ordenanza) y por el presente Convenio.

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

Respecto del personal contratado temporalmente, se estará a lo establecido en la legislación vigente, siéndole de aplicación el presente Convenio Colectivo, con las únicas especialidades derivadas de la naturaleza temporal de su contrato.

Dado que las características especiales de su contratación impiden la aplicación del régimen de previsión social y restantes beneficios sociales, se abonará a este personal un plus de eventualidad que les compense de la no percepción de estos beneficios.

Se fija la cuantía de este plus de eventualidad en el 10 por 100 del importe de los siguientes conceptos: Sueldo fijo garantizado y complemento salarial de cantidad y calidad.

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

Art. 4.º *Ámbito temporal.*—Este Convenio Colectivo entrará en vigor con efectos desde el día 1 de enero de 1990, y tendrá una duración de tres años, prorrogables 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.

Art. 5.º *Revisión 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. Cláusulas de revisión salarial:

Año 1991: En 1991 se practicará una revisión salarial igual al aumento del índice de precios al consumo previsto para dicho año. Esta revisión se aplicará automáticamente con efectos de 1 de enero de 1991, y sobre los conceptos que integran el capítulo VII (régimen económico), así como sobre las pensiones mínimas de jubilación y viudedad, capítulo X (prestaciones y servicios sociales), vigentes en 31 de diciembre de 1990, una vez aplicada la correspondiente cláusula de salvaguardia.

Año 1992: En 1992 se practicará una revisión salarial igual al aumento del índice de precios al consumo previsto para dicho año. Esta revisión se aplicará automáticamente con efectos de 1 de enero de 1992, y sobre los conceptos que integran el capítulo VII (régimen económico), así como sobre las pensiones mínimas de jubilación y viudedad, capítulo X (prestaciones y servicios sociales), vigentes en 31 de diciembre de 1991, una vez aplicada la correspondiente cláusula de salvaguardia.

#### 3. Cláusulas de salvaguardia:

Año 1990: En caso de que el índice de precios al consumo (publicado por el INE) registre en 31 de diciembre de 1990 una variación anual superior al 6,5 por 100 se efectuará una revisión salarial cuando se constate oficialmente dicha circunstancia.

El porcentaje de revisión a efectuar será el correspondiente al exceso del Índice de Precios al Consumo real, publicado por el INE, sobre dicha cifra del 6,5 por 100 y se aplicará sobre los conceptos que integran el capítulo VII (régimen económico) y las pensiones mínimas de jubilación y viudedad del capítulo X (prestaciones y servicios sociales), vigentes en 31 de diciembre de 1989 y con efectos de 1 de enero de 1990.

Año 1991: En caso de que el índice de precios al consumo real, publicado por el INE, registre en 31 de diciembre de 1991 una variación positiva anual superior a la prevista para dicho año, se efectuará una revisión salarial cuando se constate oficialmente dicha circunstancia.

El porcentaje de revisión a efectuar será el correspondiente al exceso de la variación del Índice de Precios al Consumo real publicado, sobre el Índice de Precios al Consumo previsto, y se aplicará sobre los conceptos que integran el capítulo VII (régimen económico) y las pensiones mínimas de jubilación y viudedad, capítulo X (prestaciones

y servicios sociales), vigentes en 31 de diciembre de 1990, una vez aplicada la cláusula de salvaguardia correspondiente a dicho año.

Además se aplicará la revisión salarial de forma que siempre se produzca una mejora salarial de 1 punto sobre el Índice de Precios al Consumo real, aplicándose sobre los mismos conceptos del párrafo anterior y sin que en ningún caso pueda resultar devolución de cantidades ya percibidas.

Año 1992: En caso de que el índice de precios al consumo real, publicado por el INE, registre en 31 de diciembre de 1992 una variación positiva anual superior a la prevista para dicho año, se efectuará una revisión salarial cuando se constate oficialmente dicha circunstancia.

El porcentaje de revisión a efectuar será el correspondiente al exceso de la variación del Índice de Precios al Consumo real publicado, sobre el Índice de Precios al Consumo previsto, y se aplicará sobre los conceptos que integran el capítulo VII (régimen económico) y sobre las pensiones mínimas de jubilación y viudedad, capítulo X (prestaciones y servicios sociales), vigentes en 31 de diciembre de 1990, una vez aplicada la cláusula de salvaguardia correspondiente a dicho año.

Además se aplicará la revisión salarial de forma que siempre se produzca una mejora salarial de 1,50 puntos sobre el Índice de Precios al Consumo real, aplicándose sobre los mismos conceptos del párrafo anterior y sin que en ningún caso pueda resultar devolución de cantidades ya percibidas.

#### Garantía global para el periodo 1990-1992:

Una vez finalizado el año 1992 se determinará:

1. El aumento salarial del período considerado, resultante de: El aumento pactado para 1990, las cláusulas de revisión, las cláusulas de salvaguardia y las cantidades lineales pactadas, calculado con referencia a la masa salarial de 1989.

2. El aumento del Índice de Precios al Consumo (Índice de Precios al Consumo) de 31 de diciembre de 1989 a 31 de diciembre de 1992.

El aumento salarial del conjunto de los tres años será, en todo caso, superior de forma global al aumento del Índice de Precios al Consumo del mismo período en 3,5 puntos. A estos efectos se practicará la revisión salarial que haga efectiva esta mejora para el conjunto de los tres años.

Esta revisión se aplicará, si procede, a las retribuciones de cada empleado, vigentes en 31 de diciembre de 1992 y para el período de vigencia del Convenio.

La revisión será aplicable al personal en activo en 31 de diciembre de 1992. Cuando se produzca la baja o el alta de algún empleado a lo largo del período de tres años, la aplicación será proporcional al período de actividad.

## 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. El personal al que se refiere el presente Convenio queda integrado en la estructura de representación del personal, establecida en H. E. con carácter general, de conformidad con la normativa del vigente Estatuto de los Trabajadores. Por consiguiente, le serán de aplicación las normas que rigen en la Empresa sobre Comité de Empresa y Delegados de Personal, así como las relativas a la representación sindical.

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.

## CAPITULO IV

### Clasificación de los establecimientos y del personal

Art. 8.º *Clasificación de los establecimientos.*—De conformidad con lo dispuesto en el artículo 6.º de la Ordenanza de Hostelería, en la actualidad, y a los 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 Nomenclátor de Oficios y Profesiones, se acuerda como más conveniente el establecimiento de las siguientes categorías que son las actualmente cubiertas por el personal que suscribe este pacto:

Gobernante/a.  
Jefe/a de Cocina.  
Cocinero/a.  
Ayudante de Cocina.  
Jefe/a de Camareros/as.  
Camarero/a A.  
Camarero/a 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:

Gobernante/a.—Es el/la Jefe/a de todo el personal del Servicio de Hostelería que exista en la residencia, siendo el/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 el/ella subordinado el resto del personal de Servicio de Hostelería del centro.

Jefe/a de Cocina.—Cuando no existan o se halle ausente de la residencia el/la Gobernante/a, será el/la Jefe/a de todo el personal de Servicio de Hostelería que exista en la residencia. Realizará la condimentación y preparación de cuantos platos se sirvan, para lo cual deberá atenderse 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.

Cocinero/a.—Se incluirá en esta categoría a aquellos/as Cocineros/as que, teniendo a su cargo las mismas funciones que las señaladas para las de Jefe/a 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 un/una Cocinero/a, realicen las funciones auxiliares de la cocina, teniendo los conocimientos suficientes para poder hacer la suplencia de dicho/a Cocinero/a en los casos de enfermedad, vacaciones y otras circunstancias análogas.

Jefe/a de Camareros.—Son aquellos/as que tienen a su cargo las responsabilidades y organización de todas las funciones encomendadas a los/las Camareros/as. 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 Jefe/a de Camarero/a entre los Camareros/as A, de acuerdo con lo previsto para ascensos en el artículo 13 de este Convenio.

Camarero/a A.—Son aquellos/as que tienen encomendados/as 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 encargar los Cocineros/as y el/la Jefe/a de Camarero/as de quienes dependen jerárquicamente. Excepcionalmente, en casos de urgente necesidad, podrán encomendarles otras tareas, pero sin que ello tenga carácter de habitualidad.

Camarero/a B.—Será la categoría de entrada para todos/as los/las Camareros/as, quienes pasarán a los seis meses de su ingreso a la clasificación de Camarero/as A.

Art. 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 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 acogido al régimen aplicable al personal que haya cumplido los sesenta y cinco años de edad.

## CAPITULO V

## Escalafoón

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 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 complemento 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.

## 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 las que se desempeñan las de inferior categoría, siempre que a juicio de la Empresa, y oída la representación social, el aspirante reúna las condiciones exigidas para el puesto.

Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa podrá proponer el ascenso por libre designación de empleados que por su profesionalidad y méritos se consideren aptos para ocupar un puesto de superior categoría.

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. Asimismo se compromete a facilitar la asistencia de este personal a cursos de hostelería, cuando las necesidades del servicio de cada Residencia lo permitan.

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

- A solicitud de lo 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.

Las solicitudes de traslado se presentarán en la administración del centro de trabajo donde preste sus servicios, la cual la cursará a la División de Personal, con acuse de recibo al solicitante.

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 medios asistenciales de larga duración, no disponibles en el lugar de residencia.

Aptitud del candidato para cubrir la plaza vacante.

El traslado forzoso a un centro de trabajo distinto en la Empresa, que exija cambio de residencia a diferente localidad, dará lugar al abono de los siguientes conceptos:

Abono de cuatro mensualidades.

Abono de los gastos normales ocasionados por el transporte de muebles y enseres, y por el desplazamiento del empleado y de sus familiares.

Abono de los gastos de manutención ocasionados por el desplazamiento del empleado y de sus familiares.

El traslado acordado entre Empresa y trabajador dará lugar al abono de dos mensualidades, así como los gastos normales ocasionados por el transporte de muebles y enseres y por el desplazamiento del empleado y de sus familiares.

En el caso de traslado voluntario, se compensará al trabajador el 50 por 100 de los gastos normales ocasionados por el transporte de muebles y enseres y por el desplazamiento del empleado y de sus familiares.

Trimestralmente se informará a la Representación del Personal sobre las solicitudes de traslado recibidas, retiradas, atendidas y denegadas; también de los traslados forzosos, 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.

La Comisión de Seguimiento de Traslados tendrá en cuenta los que se produzcan respecto del personal al cual afecta el vigente Convenio Colectivo.

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 de personal de industria eléctrica y, de una manera especial, podrán tomar parte en los concursos que se celebren para cubrir las plazas de telefonista y recepcionista, respetándose, en todos los casos, la antigüedad desde su ingreso en «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima».

La Empresa facilitará a este personal la orientación oportuna, con relación a dichas pruebas, facilitándole la tutoría necesaria a través del Departamento de Selección y Planificación Profesional, informándole de las vacantes existentes en los puestos de telefonistas y recepcionistas. Las empleadas interesadas podrán cursar, en cualquier momento, las correspondientes solicitudes para tomar parte en estas pruebas.

Las comunicaciones a los trabajadores que, previa solicitud hayan decidido participar en dichas pruebas, se realizarán por escrito y con el tiempo suficiente para prepararlas.

Art. 17. *Resoluciones 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 en 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, de conformidad con lo establecido sobre traslados en el artículo 15, respetándose el nivel retributivo alcanzado en sus anteriores destinos, e incluso se les facilitará los medios necesarios para la realización de cursos de capacitación.

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 salarial, personal de antigüedad, complemento salarial de cantidad y calidad, complemento de puesto de trabajo por características especiales de jornada y horario, complementos salariales en especie, plus de ayuda a la cultura, plus por trabajos en sábados, domingos o festivos 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 cualquiera 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), dadas las especiales características del funcionamiento de las Residencias de Hidroeléctrica Española, no es de aplicación a este personal el sistema denominado de porcentaje de servicio.

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

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

-3 por 100 sobre el salario fijo garantizado a los tres años de servicio cumplidos.

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

-16 por 100 sobre el salario fijo garantizado a los nueve años de servicio cumplidos.

-25 por 100 sobre el salario fijo garantizado a los quince años de servicio cumplidos.

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

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

-50 por 100 sobre el salario fijo garantizado a los treinta años de servicio 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 primer 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 centros de trabajo de la Empresa son los que aparecen en el anexo 1.

Complemento salarial del puesto de trabajo.-Para compensar las características especiales de la jornada y horarios en los que presta servicio el personal al que afecta este Convenio, se establece un complemento de puesto de trabajo, que se percibirá mensualmente, por los importes que para cada categoría se fijan en el anexo 1.

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

Plus de ayuda a la cultura.-Se establece un plus de ayuda a la cultura, por importe de 20.000 pesetas, que se cobrará en doce mensualidades ordinarias y en las dos pagas extraordinarias de julio y diciembre.

Se le aplicará además de las cláusulas de revisión salarial y de salvaguarda, previstas en el artículo 5.º del Convenio, los aumentos que para cada uno de los años de su vigencia se establecen a continuación:

Año 1991: 10.000 pesetas, de las cuales se abonarán 5.000 pesetas de una sola vez en la nómina de enero, y las 5.000 pesetas restantes, de una sola vez, en la nómina de junio.

Año 1992: 10.000 pesetas, de las cuales se abonarán 5.000 pesetas de una sola vez en la nómina de enero, y las 5.000 pesetas restantes, de una sola vez, en la nómina de junio.

Plus por trabajos en sábados, domingos o festivos.-El personal que preste servicios en los mencionados días percibirá las siguientes compensaciones:

Quinientas pesetas día por sábado trabajado.

Mil pesetas día por domingo o festivo trabajado.

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 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. Las horas extraordinarias que no obstante se pudieran producir se clasificarán de acuerdo con los criterios establecidos por la normativa legal vigente.

De conformidad con lo previsto en el artículo 40 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de julio, las horas extraordinarias podrán retribuirse económicamente o compensarse por tiempo de descanso si las necesidades del servicio lo permiten.

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

Doce pagas ordinarias, compuestas de sueldo fijo garantizado, antigüedad, complemento de cantidad y calidad, complemento de puesto de trabajo por características especiales de jornada y horario, y plus de ayuda a la cultura.

Dos pagas extraordinarias, en julio y diciembre, compuestas por sueldo fijo garantizado, complemento de cantidad y calidad, complemento de puesto de trabajo por características especiales de jornada y horario y plus de ayuda a la cultura.

A partir de 1 de enero de 1991, para el pago de los salarios reconocidos en este Convenio se confeccionarán doce nóminas, comprendiendo cada una de ellas el importe de una mensualidad y el prorrateo de las dos pagas extraordinarias de julio y diciembre, reseñadas anteriormente.

El importe de la mensualidad a que se refiere el artículo 23 sobre el premio de fidelidad y artículo 37 sobre socorro de fallecimiento, será el correspondiente a una paga ordinaria. Las indemnizaciones por traslado se calcularán igualmente sobre el mencionado importe de la paga ordinaria.

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 abonarán las siguientes cantidades:

Por día de desplazamiento, en el año 1990, 1.200 pesetas; en 1991, 1.350 pesetas, y en 1992, 1.500 pesetas.

Medía jornada, año 1990, 600 pesetas; 1991, 675 pesetas, y 1992, 750 pesetas.

Recibiendo, además, en la residencia a donde se desplace la manutención y el alojamiento.

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.

Al personal que por razón de trabajo se desplace a otro centro de trabajo, se le compensarán los gastos de desplazamiento y manutención que, efectivamente, realice, siempre que el importe de los mismos se ajuste a los criterios generales de la Empresa. Los representantes de los trabajadores se regirán por las normas generales que regulan esta materia en «Hidroeléctrica Española».

Art. 23. *Premio de fidelidad.*-1. La Empresa, para premiar la vinculación a la misma, abonará las siguientes recompensas:

1.1 A los veinticinco años de antigüedad en la Empresa, una mensualidad.

1.2 A los treinta y cinco años de antigüedad en la Empresa, tres mensualidades.

1.3 A los cincuenta años de antigüedad en la Empresa, diez mensualidades.

2. Al personal que cause baja por jubilación o fallecimiento se le hará efectiva la parte proporcional que tuviese devengada del premio, conforme se indica a continuación:

2.1 Baja antes de los veinticinco años: La proporción será de un veinticincoavo de mensualidad por año de servicio.

2.2 Baja entre veinticinco y treinta y cinco años: La proporción será de una décima parte de tres mensualidades por cada año de servicio de dicho tramo.

2.3 Baja entre treinta y cinco y cuarenta y cinco años: La proporción será de una mensualidad por cada año de servicio de dicho tramo.

2.4 Baja entre cuarenta y cinco y cincuenta años: Diez mensualidades.

2.5 Al personal con más de treinta años de servicios que solicite su jubilación a los sesenta y cinco o acepte la propuesta de la Sociedad de jubilarse anticipadamente se le concederá, a título de incentivo, una paga adicional a las que normalmente le correspondan por aplicación de lo dispuesto en los números anteriores de este artículo.

El derecho a este incentivo se pierde definitivamente en caso de no aceptación de la propuesta de la Sociedad.

## CAPITULO VIII

### Jornada, vacaciones y permisos

Art. 24. *Jornada.*-1. La jornada laboral anual en «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima», estará formada por el número de días que resulte de la aplicación en cada centro de trabajo de los diferentes calendarios de ámbito nacional, autonómico y local, así como el número de domingos y sábados de cada año, teniendo en cuenta además el número de días de vacaciones y días libres establecidos en el presente Convenio.

Cuando alguna de las festividades nacionales, autonómicas o locales coincida con sábado, se compensará una de dichas fiestas con un día libre.

Se realizará esta jornada en treinta y nueve horas treinta minutos semanales.

1.1 Reducción de jornada: Se acuerda una reducción de la jornada anual, que será de aplicación exclusivamente al personal que no tenga jornada intensiva de verano, en los términos que a continuación se indican:

Año 1990: Reducción de ocho horas, que se aplicará a la jornada de las tardes de cuatro días, a partir del 1 de octubre, a determinar de común acuerdo entre el personal interesado y las jefaturas.

Año 1991: Reducción de otras ocho horas, que, acumuladas a la reducción de 1990, suman dieciséis horas, que se aplicarán a la jornada de las tardes de ocho días, a determinar de común acuerdo entre el personal interesado y las Jefaturas correspondientes.

Año 1992: Reducción de otras ocho horas, que, acumuladas a la reducción de 1991, suman veinticuatro horas, que se aplicarán a la jornada de las tardes de doce días, a determinar de común acuerdo entre el personal interesado y las Jefaturas correspondientes.

1.2 Jornada intensiva de verano: En aquellos centros donde, a juicio de la Dirección de la Empresa, las necesidades del servicio permitan el establecimiento de una jornada intensiva durante los meses de junio, julio, agosto y septiembre, se establecerá, por la Jefatura del centro, para este personal un horario de jornada intensiva en dichos

meses, quedando el personal de estos centros compensado con ello de la reducción de jornada establecida en este Convenio Colectivo.

El horario de trabajo durante los meses de jornada intensiva será de ocho a catorce treinta, salvo en aquellos centros en los que, por sus especiales características, sea necesario otro horario, que se fijará de conformidad con lo establecido en este artículo.

Este personal con jornada intensiva de verano mantendrá la jornada laboral anual fijada en el número 1 de este artículo.

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, evitando al máximo la realización de trabajos fuera de la jornada establecida, 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. Tanto el régimen de turnos como el de descanso semanal se notificará al personal afectado por períodos mensuales, con una antelación mínima de diez días, si bien la Empresa podrá establecer modificaciones en dichos planes mensuales, en los casos de necesidades del servicio que no hayan podido ser programadas.

3. El personal prestará sus servicios en régimen semanal de cinco días, disfrutando dos días libres consecutivos por semana, procurándose 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 jornada, horarios y descanso semanal, se estará a lo dispuesto por la legislación laboral vigente.

Art. 25. *Vacaciones.*—El régimen de vacaciones anuales retribuidas será el siguiente:

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.

Cuatro días libres al año. El disfrute de estos días libres será a elección del empleado, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Art. 26. *Permisos.*—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.

## CAPITULO IX

### Medicina, higiene y seguridad en el trabajo

Art. 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, tarea que asumen el personal afecto a este Convenio.

Art. 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. Se concederá una atención especial a los reconocimientos específicos del personal femenino.

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.

Art. 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.

Art. 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.

## CAPITULO X

### Prestaciones y servicios sociales

Art. 31. *Política social.*—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.

Art. 32. *Previsión social.*—En 1987 se realizaron estudios en relación con el plan de pensiones entonces vigente, de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo de 1987.

Sobre la base de estos estudios, la representación social y económica han mantenido unas negociaciones en las que se llegó a un acuerdo por el que se modificaba el plan de pensiones para adecuarlo a las nuevas circunstancias surgidas a consecuencia de la Ley 26/1985, aplicándose el Plan así modificado al personal en activo en 1 de enero de 1988 y al personal ingresado con posterioridad a esta fecha.

El régimen de pensiones en vigor desde la fecha que se indica anteriormente y que se actualiza en el Convenio de 1988-1989 acoge su ámbito personal de aplicación a todos aquellos empleados vinculados a la Sociedad de modo permanente, por cuanto las relaciones y beneficios que establece están fundamentados en estudios y cálculos actuariales con proyección a toda la vida laboral y física de los beneficiarios del mismo, en su vinculación a H. E.

1) La continuación del plan de pensiones bajo el régimen resultante de esta adecuación tiene su fundamento en dos principios que ambas partes consideran que han servido de base para obtener el equilibrio entre las prestaciones y contraprestaciones que lo definen de tal forma que existe una compensación entre ambas, por lo que ante cualquier problema o dudas de interpretación que puedan surgir durante su vigencia deben ser analizados en su conjunto.

Estos dos principios son:

1. Sistema complementario de la Seguridad Social, pero con una complementariedad limitada, en el sentido de que en ningún caso la cuantía de la pensión de la Seguridad Social podrá ser inferior (a efectos del cálculo del complemento de la Empresa) a la que corresponda por aplicación de los principios y reglas de cálculo de la Ley 26/1985, de 31 de julio, para el caso de jubilación e invalidez, y Decreto 2065/1974, de 30 de mayo; Orden de 13 de febrero de 1967, y demás normas vigentes en el momento de la firma de este Convenio para el caso de viudedad y orfandad (con lo que la aportación de la Empresa queda perfectamente definida), los cuales se consideran invariables, a los efectos de instrumentar el régimen de pensiones, y subsistentes aun cuando dichas normas sean derogadas o en cualquier forma modificadas.

2. A la vez y dada la complementariedad ahora resultante, adición de mejoras sobre la situación actual: Pensión de viudedad, pensión de orfandad y revalorización limitada de las pensiones. Todas estas mejoras, en la forma y condiciones que más adelante se regulan, están referidas a quienes sean nuevos pensionistas a partir de 1 de enero de 1988.

Si los principios y reglas de cálculo de la Ley 26/1985 y demás normas antes citadas, respecto de las cuales está definida la complementariedad de este régimen de pensiones, llegaran a resultar no aplicables, bien por modificación sustancial, bien por derogación, bien por cualesquiera otras razones, ambas partes se reunirán, en el plazo máximo de tres meses, para estudiar las modificaciones y su incidencia de acuerdo con las siguientes bases:

a) Se continuará aplicando el régimen de pensiones vigente mientras no se alcance un acuerdo que lo modifique.

b) Se realizarán los estudios pertinentes que determinen el nivel de las prestaciones de la Seguridad Social (o antes que la sustituyan) antes y después de la modificación normativa.

c) Se negociará entre las partes la adecuación del régimen de pensiones vigente a la nueva situación, en la que serán tenidos en cuenta la aportación definida de la Empresa por las prestaciones económicas que venía realizando hasta la fecha, la posible cooperación económica de los empleados y los futuros conceptos y niveles que pudieran ser alcanzados con la nueva situación.

De igual forma deberá procederse si en el futuro la Sociedad tuviera que adoptar un sistema de capitalización (acogido o no a la Ley de Fondos de Pensiones o norma que la sustituya) por exigirlo así las normas en vigor o por cualquier otra razón.

Las prestaciones de este régimen de pensiones son: Pensión de jubilación, pensión de invalidez, pensión de viudedad, pensión de orfandad y revalorización limitada a todas las pensiones, en los términos y condiciones establecidos en los artículos siguientes.

La forma de satisfacer las prestaciones será la misma que hasta el presente se ha venido practicando; es decir, por el sistema de pago sobre la marcha.

II. 1. En aquellos casos de incompatibilidad y suspensión de pensiones, pensiones concurrentes, situaciones familiares diversas, producidas por separación judicial o divorcio, o sucesivos matrimonios, y a efectos de la fijación inicial y revalorización posterior de la subvención de la Empresa, ésta seguirá las mismas normas, criterios y principios que los aplicados por la Seguridad Social a las diferentes situaciones, teniendo en cuenta que de esa aplicación en ningún caso pueda derivarse ni beneficio ni perjuicio para la Empresa, en relación con la aplicación de este régimen de pensiones.

2. Cuando las necesidades del servicio así lo exijan y siempre con carácter excepcional, la Dirección podrá flexibilizar lo dispuesto en las cláusulas contenidas en los artículos 33.1.5 y 35.7.8 y 9. Esta flexibilización en ningún caso podrá suponer disminución de los derechos establecidos en dichos artículos con carácter general.

3. El personal en activo en 31 de diciembre de 1987 que voluntariamente renunció de manera irrevocable y definitiva al nuevo régimen de pensiones, regulado en el Convenio de 1988-1989, continuará con el sistema de pensiones regulado en el Convenio de 1987.

III. Se continuarán por la Empresa los estudios que se vienen desarrollando para asegurar y garantizar en la forma más completa el actual régimen de previsión social complementario de que goza el personal de la Sociedad, y de acuerdo con la legalidad que sobre la materia se vaya promulgando en cada momento, gestionándose de la Administración los correspondientes planes, incluso de capitalización, que contemplen la especialidad por su calidad y cuantía de régimen de previsión existente, hasta llegar a hacer factible su formalización en la manera más adecuada que para tal fin se autorice.

Art. 33. *Subvención por jubilación.*-1. Se establece una subvención vitalicia para todo el personal afectado por este régimen de pensiones que pase a la situación reglamentaria de jubilado con posterioridad al día 1 de enero de 1988, que se regirá por las siguientes normas:

1.1 Habrá de ser solicitada por el interesado dentro del semestre natural en que cumpla 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 Seguridad Social en el momento de la jubilación (según lo dispuesto en el artículo 32) y la cantidad anual resultante de aplicar a la base señalada en el apartado 1.4 de este artículo, salario pensionable, lo dispuesto en el párrafo siguiente.

Por cada semestre que transcurra, a partir del último día del semestre natural en que se hayan cumplido los sesenta y cinco años, se reducirá en un 2,5 por 100 el salario pensionable sobre el que se calcule la subvención vitalicia de jubilación a cargo de la Sociedad.

En ningún caso esta reducción será superior al 40 por 100 del salario pensionable.

Cuando no hayan derecho a pensión de la Seguridad Social y el interesado tuviera asignada una pensión por cualquiera otras Entidades públicas distintas de la Seguridad Social, esta pensión será tenida en cuenta para determinar la subvención de la Empresa.

1.4 El salario pensionable o base a que hace referencia el apartado 1.3 comprende los conceptos ordinarios siguientes:

Sueldo fijo garantizado, complemento de cantidad y calidad, antigüedad, plus ayuda a la cultura y plus o ayuda familiar.

Todas estas cantidades se referirán a la fecha en que se cumplan los sesenta y cinco años de edad y su cuantía será la que resulte de deducir las cuotas personales de la Seguridad Social y a ellas equiparadas del importe percibido por los conceptos enumerados.

En ningún caso se entenderán comprendidos en este apartado los complementos salariales percibidos por premios, primas, pluses, horas extraordinarias, así como las dietas y otros conceptos análogos, que no hayan sido expresamente mencionados en el párrafo primero.

1.5 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 calculará el salario pensionable aplicando lo señalado en el párrafo 2.º del apartado 1.3 de este artículo 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.

La subvención vitalicia vendrá determinada por la diferencia entre el salario pensionable, así calculado, y la pensión otorgada por la Seguridad Social en el momento de pasar a la situación de jubilado, según lo dispuesto en el artículo 32.

2. Serán por completo independientes de esta subvención 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 Convenio.

4. Se establece una revalorización de la subvención de jubilación en función de la variación del Índice de Precios al Consumo real (o Índice que lo sustituya), señalándose un límite máximo a las variaciones de dicho Índice.

La revalorización se instrumentará de la siguiente forma: La subvención de jubilación de cada año será igual a la suma de la pensión de la Seguridad Social y de la subvención de la Empresa del año anterior, actualizada con el 75 por 100 de la variación del Índice de Precios al Consumo, una vez deducida la nueva pensión de jubilación fijada por

la Seguridad Social para el año de que se trate, según lo dispuesto en el artículo 32.

Se establece la garantía de que la subvención de la Empresa aumentará, como mínimo, el 30 por 100 de la variación del IPC real.

A los efectos de lo establecido en este punto número 4, se fija el 6,5 por 100 como límite máximo a las variaciones del Índice de Precios al Consumo real.

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.

6. Al personal que se jubile se le abonará igualmente el 50 por 100 del importe del socorro por fallecimiento, que se regula en el artículo 37, a título de anticipo del mismo y calculado como si hubiera fallecido en la fecha de su jubilación.

7. Esta subvención vitalicia se suspenderá si, a su vez, se suspendiera la percepción de la pensión de la Seguridad Social derivada de la contingencia de jubilación. En este caso la Sociedad, a petición del interesado, podrá examinar las circunstancias que concurren, por si procediera modificar en todo o en parte dicha suspensión.

Art. 34. *Subvención por invalidez permanente.*-1. Se establece una subvención vitalicia para todo el personal, afectado por este régimen de pensiones, que pase a la situación de inválido con posterioridad a 1 de enero de 1988.

2. La invalidez que se considera es la permanente total, permanente absoluta y la gran invalidez.

3. En aquellos casos de invalidez permanente total en los que el grado de incapacidad no permita, a juicio de los Servicios Médicos de Empresa, acoplarse al 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 1.4 del artículo 33 para jubilación por edad, referida, en este caso, a la fecha del registro de salida de la comunicación de la Dirección Provincial del INSS.

4. Esta subvención será revalorizable en los mismos términos y condiciones establecidos para el caso de jubilación.

5. Asimismo será aplicable lo dispuesto en los apartados 2, 5 y 6 del artículo 33.

6. En los casos de invalidez considerados en este artículo para los que la Seguridad Social retire o suprima la calificación concedida y su pensión correspondiente, la Empresa, con los informes preceptivos de los Servicios Médicos y el Comité Intercentros, resolverá lo procedente en orden a su complemento de pensión o reingreso al trabajo.

Art. 35. *Subvención de viudedad.*-1. Se establece una subvención vitalicia de viudedad, que, en su caso, será aplicable a las viudas/os de los empleados en activo en 1 de enero de 1988 o ingresados con posterioridad a esta fecha.

2. Esta subvención cubre la contingencia de viudedad producida tanto durante la situación de alta del cónyuge como durante la situación de baja por jubilación o invalidez, a que se refiere el artículo 34, sin perjuicio de lo establecido en los puntos 7, 8 y 9 siguientes.

3. Se considerará beneficiaria de una subvención de viudedad a la persona o personas a quienes la Seguridad Social haya concedido una pensión de tal tipo, derivada de su vínculo con empleado/a de H. E.

4. La cuantía de subvención de viudedad por fallecimiento del cónyuge en situación de actividad es el 75 por 100 del salario pensionable del cónyuge, deducida la pensión de viudedad de la Seguridad Social, según lo dispuesto en el artículo 32.

5. La cuantía de la subvención de viudedad por fallecimiento del cónyuge en situación de jubilación o invalidez es el 75 por 100 de la suma de la pensión de jubilación o invalidez de la Seguridad Social más la subvención de jubilación o invalidez del cónyuge, concedida por la Empresa (en la cuantía que alcance en el momento de fallecer), deducida la pensión de viudedad que le asigne la Seguridad Social, según lo dispuesto en el artículo 32.

6. Se establece una revalorización de la subvención de viudedad en la función de la variación del Índice de Precios al Consumo real (o Índice que lo sustituya), señalándose un límite máximo a las variaciones de dicho Índice.

La revalorización se instrumentará de la siguiente forma: La subvención de viudedad de cada año será igual a la suma de la pensión de la Seguridad Social más la subvención de la Empresa del año anterior, actualizada con el 75 por 100 de la variación del Índice de Precios al Consumo, una vez deducida la nueva pensión de viudedad, fijada por la Seguridad Social para el año de que se trate.

Se establece la garantía de que la subvención de la Empresa aumentará, como mínimo, el 30 por 100 de la variación del Índice de Precios al Consumo real.

A los efectos de lo establecido en este punto número 6, se fija el 6,5 por 100 como límite máximo a las variaciones del Índice de Precios al Consumo real.

7. Esta subvención de viudedad se pierde por ulterior matrimonio.

8. El derecho a la subvención de viudedad de activos, nace si la contingencia tiene lugar cuando el causante tiene una edad inferior a sesenta y cinco años, o bien cumplidos los sesenta y cinco años pero

dentro del semestre natural en que los cumple. Fuera de estos supuestos, si el empleado/a sigue en activo y fallece en esta situación, no hay derecho a pensión de jubilación (porque ha fallecido en activo) ni derecho a pensión de viudedad, ni la consiguiente orfandad absoluta. Pasados los sesenta y cinco años sólo hay derecho a pensión de viudedad si la jubilación se ha producido a los sesenta y cinco años o dentro del semestre natural en que se cumplen.

9. El derecho a la subvención de viudedad de pasivos nace si el vínculo matrimonial ha tenido lugar antes de la jubilación (excepto en el caso de invalidez) y, en cualquier caso, antes de los sesenta y cinco años.

Art. 36. *Subvención de orfandad absoluta.*-1. Se establece una subvención en favor de los huérfanos totales de los empleados en activo en 1 de enero de 1988 o ingresados con posterioridad a esta fecha.

La subvención es única para todos los huérfanos de un mismo empleado, repartiéndose por partes iguales entre los mismos.

2. Esta subvención cubre la contingencia de orfandad absoluta, producida por fallecimiento, tanto durante la vida activa como en la situación de jubilación o invalidez del causante, o por fallecimiento de la viuda del mismo.

3. Se entiende por orfandad absoluta la producida por fallecimiento del padre y de la madre.

4. El derecho a percibir esta subvención de la Empresa se extingue una vez cumplidos los veinticinco años. No obstante, si el huérfano absoluto tiene la calificación por parte de la Seguridad Social de incapacitado podrá seguir disfrutando del derecho a percibir la pensión (una vez cumplidos los veinticinco años), aunque reducida a su 50 por 100 y en la misma medida en que disfrute de la pensión correspondiente de la Seguridad Social, que a su vez será computable con aquella.

5. La cuantía de la subvención de orfandad total será:

a) Por fallecimiento del empleado en situación de actividad: 75 por 100 del salario pensionable de éste, deducida la pensión de orfandad que otorgue la Seguridad Social, según lo dispuesto en el artículo 32.

b) Por fallecimiento del empleado en situación de jubilación o invalidez: 75 por 100 de la suma de la pensión de la Seguridad Social más la subvención de la Empresa (en la cuantía que alcance en el momento de fallecer), deducida la pensión de orfandad que asigne la Seguridad Social, según lo dispuesto en el artículo 32.

c) Por fallecimiento de la viuda de empleado, fallecido en activo o en situación de jubilación por invalidez: Igual cuantía que la señalada en el párrafo b) anterior.

6. Se establece una revalorización de la subvención de orfandad absoluta en función de la variación del Índice de Precios al Consumo real (o Índice que lo sustituya), señalándose un límite máximo a las variaciones de dicho Índice.

La revalorización se instrumentará de la siguiente forma: La subvención de orfandad absoluta de cada año será igual a la suma de la pensión de la Seguridad Social más la subvención de la Empresa del año anterior, actualizada con el 75 por 100 de la variación del Índice de Precios al Consumo, una vez deducida la nueva pensión de orfandad, fijada por la Seguridad Social para el año de que se trate.

Se establece la garantía de que la subvención de la Empresa aumentará, como mínimo, el 30 por 100 de la variación del Índice de Precios al Consumo real.

A los efectos de lo establecido en el punto número 6, se fija el 6,5 por 100 como límite máximo a las variaciones del Índice de Precios al Consumo real.

Art. 37. *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 el 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 vigente en el momento de su fallecimiento, al amparo del artículo 38 de este Convenio Colectivo, 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 6 del artículo 33.

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 esté justificada o sea improcedente su entrega, informando de ello a la representación social correspondiente.

Art. 38. *Pensiones mínimas de viudedad y jubilación.*-1. Se mantiene las pensiones mínimas de jubilación y viudedad establecidas en Convenios anteriores, para los empleados jubilados antes de 1 de enero de 1988 y para sus cónyuges que accedan o hayan accedido a la situación de viudedad.

Las cuantías de estas pensiones serán 71.028 pesetas mensuales en el caso de jubilación y de 44.088 pesetas mensuales en el caso de viudedad. Estas cantidades serán 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 puede 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 INSS.

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

Art. 39. *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.

Asimismo la Empresa podrá conceder ayuda de estudios al personal que desee completar su formación en relación con lo expuesto en el artículo 16 de este Convenio Colectivo. El importe de estas ayudas se regirá por las mismas normas que el Régimen General de Becas.

Art. 40. *Gratificación en caso de cese por matrimonio.*-El personal 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 mínimo de seis mensualidades.

El importe de estas mensualidades estará compuesto por los conceptos de sueldo fijo garantizado, complemento de cantidad y calidad, plus de ayuda a la cultura y complemento de puesto de trabajo.

Art. 41. *Economato.*-La Empresa, dentro del margen de la normas vigentes sobre la materia, mantendrá a disposición del personal afecto a este Convenio los servicios de Economato que tenga establecidos.

Art. 42. *Seguros.*-Los empleados en activo, en 1 de enero de 1988 y el personal ingresado con posterioridad, podrán acogerse al Seguro Colectivo de Viudedad y Orfandad para resolver las contingencias de viudedad y orfandad en la parte no cubierta por el Régimen de Pensiones.

No obstante los empleados que han ejercitado la opción recogida en el artículo 32, II, 3, y que no pueden causar viudedad u orfandad y aquellos otros que no habiendo ejercitado esta opción, no pueden acceder al Seguro de Viudedad y Orfandad, por no cumplir las condiciones exigidas, podrán suscribir el otro Seguro de Vida, actualmente existente.

Art. 43. *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. Esta ropa de trabajo estará integrada por las siguientes prendas:

- Una chaqueta cada año.
- Dos uniformes de trabajo al año.
- Un uniforme de comedor al año y otro cada dos años.
- Un par de calzado ortopédico al año.
- Un par de zapatos cada dos años.
- Dos pares de zapatillas al año.

Y aquellas otras que exija el carné de manipulación de alimentos.

Art. 44. *Suministro de energía eléctrica.*-El personal al que afecta este Convenio Colectivo disfrutará de la primera tarifa de empleado. 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.

Cuando no se den estas circunstancias, se mantendrá el sistema de abono, con bonificación del 75 por 100, de tres recibos al año.

También tendrá derecho al disfrute de esta tarifa, 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.

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

Art. 45. *Fomento del empleo.*-Atendidas las circunstancias de empleo por las que continua atravesando la Nación, «Hidroeléctrica Española» continuará por su parte el mantenimiento del actual nivel de empleo para el personal de plantilla, con el fin de colaborar siempre en el desarrollo de la economía en general y desarrollar el mayor nivel de empleo posible.

Especialmente vigilará la Sociedad las situaciones originadas por posibles fusiones, absorciones, intercambios de mercado, etc., que pudieran efectuarse durante la vigencia del Convenio, no rescindiéndose por tal razón ningún contrato a los trabajadores de plantilla.

### CAPITULO XI

#### Disposiciones varias

Art. 46. *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. 47. *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. 48. *Cláusula general de compensación.*—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.

Art. 49. *Vinculación 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.

Art. 50. *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: Don Manuel Herrán Romero-Girón, don Juan Luis Doncel Agúndez, doña Paloma Hornillos Fraile, don Eduardo Protá Villacañas y don Alfonso Rodríguez Frade.

Representación social: Don Pascual Pérez Villuendas, don Octavio Correcher Blasco, don Miguel Antonio Fernández Cassoni, don Juan Carlos Picurelli Oltra y don Secundiano Arroyo Gallego.

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

Art. 51. 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, Sociedad Anónima» con su personal de la Ordenanza de Hostelería, lo suscriben en el lugar y fecha al principio citados.

### ANEXO 1

#### Anexo al Convenio Colectivo del personal de Hostelería de «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima»

(Valores 1 de enero de 1990)

Centros y categorías	Sueldo fijo garantizado	Complem. sal. cant. y cal.	Complem. sal. puesto trab.	Plus ayuda cultura
<b>Escuela S. Agustín:</b>				
Gobernante/a	67.115	42.106	2.542	20.000
Jefe/a Cocina	65.637	39.965	2.470	20.000
Cocineros/as	64.671	36.432	2.380	20.000
Ayte. Cocina	64.139	24.875	2.138	20.000
Jefe/a camareros/as	64.671	24.875	2.149	20.000
Camareros/as	64.671	14.989	1.951	20.000
<b>Valdecañas:</b>				
Cocineros/as	64.671	36.432	2.380	20.000
Camareros/as	64.671	14.989	1.951	20.000
<b>Torrejón-G. y G.:</b>				
Cocineros/as	64.671	36.432	2.380	20.000
Ayte. Cocina	64.139	24.875	2.138	20.000
Camareros/as A	64.671	14.989	1.951	20.000
Camareros/as B	64.671	1.651	20.000	

Centros y categorías	Sueldo fijo garantizado	Complem. sal. cant. y cal.	Complem. sal. puesto trab.	Plus ayuda cultura
<b>Alcántara Cedillo:</b>				
Cocineros/as	64.671	36.432	2.380	20.000
Ayte. Cocina	64.139	24.875	2.138	20.000
Camareros/as A	64.671	14.989	1.951	20.000
<b>Villora:</b>				
Cocineros/as	64.671	36.432	2.380	20.000
Camareros/as	64.671	14.989	1.951	20.000
<b>Cofrentes-Cortes Juan de Urrutia:</b>				
Cocineros/as	64.671	36.432	2.380	20.000
Ayte. Cocina	64.139	24.875	2.138	20.000
Camareros/as A	64.671	14.989	1.951	20.000
Camareros/as B	64.139		1.640	20.000
<b>Miller:</b>				
Cocineros/as	64.671	14.801	1.947	20.000
Camareros/as A	64.671	5.762	1.767	20.000
<b>Aceca:</b>				
Gobernante/a	67.115	42.106	2.542	20.000
Cocineros/as	64.671	21.205	2.075	20.000
Cocineros/as Princ.	64.671	44.372	2.538	20.000
<b>Cirat:</b>				
Cocineros/as	64.671	14.801	1.947	20.000
Jefe/a Camareros/as	64.671	24.875	2.149	20.000

### Personal de entrada

(Valores 1990)

Categorías	Sueldo fijo garantizado	Complem. sal. cant. y cal.	Complem. sal. puesto trab.	Plus ayuda cultura
Gobernante/a	67.115			20.000
Jefe/a Cocina	65.637			20.000
Cocineros/as	64.671			20.000
Ayte. Cocina	64.139			20.000
Jefe/a Camareros/as	64.671			20.000
Camareros/as A	64.671			20.000
Camareros/as B	64.139			20.000

### ANEXO 2

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

(Valores 1 de enero de 1990)

	Base para horas extraordinarias
Gobernante/a	807
Jefe/a Cocina	681
Cocineros/as	669
Ayte. Cocina	623
Jefe/a Camareros/as	633
Camareros/as A	559
Camareros/as B	485

**2525**

*RESOLUCION de 18 de enero de 1991, de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo para el personal laboral del Patrimonio Nacional (revisión salarial año 1990).*

Visto el texto del Convenio Colectivo para el personal laboral del Patrimonio Nacional (revisión salarial año 1990) que fue suscrito con