

11262

**RESOLUCION de 31 de marzo de 1982, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo del Personal de Hostelería de «Hidroeléctrica Española, S. A.», de ámbito estatal.**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Hidroeléctrica Española, S. A.», y su personal de Hostelería, de ámbito nacional, cuya solicitud de Registro y Publicación fue recibido en este Departamento el 11 de marzo de 1982, suscrita por la representación económica de dicha Empresa y la representación social, formada por ASDHE, CCOO y UGT, el día 5 de marzo de 1982, con escrito ampliatorio de aportación de documentación de 15 de marzo de 1982, cumplimentado por la Comisión Negociadora por escrito de fecha 23 de marzo de 1982, recibido el día 26 del mismo mes y año, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, números 2 y 3 de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la representación social del personal y a la representación económica de dicha empresa.

Segundo.—Remitir el texto original del citado Convenio al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación (IMAC).

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

Madrid, 31 de marzo de 1982.—El Director general, Fernando Somoza Albardonedo.

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

### CAPITULO PRIMERO

#### Extensión y ámbito del Convenio Colectivo

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

Art. 2.º *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.

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 1982, y tendrá una duración de dos años, prorrogable tácitamente de año en año, si no se denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, los aspectos económicos contenidos en el artículo 20, tendrán una duración de un año, o sea hasta 31 de diciembre de 1982.

Art. 5.º *Revisión del Convenio.*—Solo se podrá pedir la revisión de este Convenio Colectivo por cualquiera de ambas partes, durante la vigencia o prórroga del mismo, si con carácter legal o reglamentario, por disposición o resolución oficial de cualquier rango, se modificasen las actuales condiciones económicas de retribución del trabajo en la Industria de la Hostelería y la totalidad de ellas fuese superior al conjunto de las alcanzadas con este Convenio Colectivo.

### CAPITULO II

#### Organización

Art. 6.º *Competencia de la Dirección de la Empresa.*—La organización y coordinación de los Centros 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 legales 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 «Hidroeléctrica Española, S. A.», las normas contenidas en este capítulo, se completarán con lo dispuesto en la resolución del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación, de fecha 11 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 24 de enero 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.

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 6º de la Ordenanza de Hostelería, en la actualidad y a efectos laborales, las casas-residencia de «Hidroeléctrica Española, S. A.» 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, S. A.», así como el tipo y volumen de trabajo que en ellas se realiza aconsejan el establecimiento de una especial clasificación profesional de su personal. Por consiguiente en base a las categorías profesionales que se señalan en los artículos 10, 11 y 12 de la Ordenanza y en su Nomenclátor de oficios y profesiones, se acuerda como más conveniente el establecimiento de las siguientes categorías que son las actualmente cubiertas por el personal que suscribe este pacto:

- Gobernanta.
- Jefa de Cocina.
- Cocinera.
- Ayudante de Cocina.
- Camarera A.
- Camarera B.

El personal podrá realizar funciones correspondientes a diversas categorías profesionales, percibiendo la retribución señalada para la de más relieve, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

Las funciones de estas categorías profesionales, serán las que se señalan a continuación, sin perjuicio de que las características de las Residencias puedan aconsejar otras análogas a las que en este Convenio se indican:

Gobernanta.—Es la Jefa de todo el personal del Servicio de Hostelería que exista en la Residencia, siendo la responsable de todos los trabajos que en ella se presten. Tiene a su cargo la distribución y supervisión de las labores que se realicen, quedando a ella subordinado el resto del personal del Servicio de Hostelería del Centro.

Jefa de Cocina.—Cuando no exista o se halle ausente de la Residencia la Gobernanta, será la Jefa de todo el personal de Servicio de Hostelería que exista en la Residencia. Realizará la condimentación y preparación de cuantos platos se sirvan, para lo cual deberá atenerse a las normas establecidas por la Sociedad al respecto. Será responsable del aprovisionamiento de la cocina, debiendo vigilar la buena administración de las provisiones, a fin de conseguir de todas ellas un rendimiento correcto. Vigilará el cumplimiento de las obligaciones que corresponden al resto de las empleadas de Servicio de Hostelería a su cargo, debiendo exigir a todas ellas el aseo y la presentación adecuadas.

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

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

Camarera A.—Son aquellas que tienen encomendadas las funciones del servicio de comedor, lavado y planchado de la ropa, aseo y limpieza de las habitaciones de la Residencia y cuantas otras les pueda encargar la cocinera de quien dependen jerárquicamente.

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

Art. 10. *Personal con capacidad disminuida.*

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

Se procurará acoplar al empleado minusválido en su puesto de trabajo dentro del Servicio de Hostelería, compatible con su incapacidad, a juicio de la División de Medicina y Seguridad, siempre que exista vacante adecuada. Se le asignará una retribución que sumada a la renta que le corresponda percibir de la Seguridad Social, complete 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 acogiéndose al régimen aplicable al personal que haya cumplido los sesenta y cinco años de edad.

## CAPITULO V

## Escalafón

Art. 11. *Contenido del escalafón.*

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

- 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 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 desempeñan las de inferior categoría, siempre que a juicio de la Empresa, el aspirante reúna las condiciones exigidas para el puesto.

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

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

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

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

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

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

- A solicitud de los interesados.
- Por mutuo acuerdo entre la Empresa y los empleados.
- Por permuta.
- Por necesidades del servicio. En todo caso se estará a lo dispuesto por la legislación vigente.

El personal de plantilla tendrá preferencia para cubrir las vacantes que se produzcan en residencias afectas a la Empresa, así como las de nueva creación. Estas vacantes se publicarán por la Empresa en los tablones de anuncios de los Centros donde exista personal de Hostelería.

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.

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.

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

Anualmente 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.

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

Art. 17. *Resoluciones de la relación laboral.*

1. Los trabajadores afectados por el presente Convenio po-

drán solicitar el cese en la Empresa sin más requisito que avisar por escrito con quince días de antelación.

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

3. Para el caso de cierre de una residencia o reducción de la plantilla de Hostelería, se ofrecerá a los afectados la vacante o vacantes que pudieran existir en otras residencias de la Empresa de personal de Hostelería, respetándoseles el nivel retributivo alcanzado en sus anteriores destinos. Incluso se les facilitará los medios necesarios para la realización de cursillos 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, complementos salariales en especie, plus de ayuda a la cultura y demás condiciones pactadas han sido establecidas, sustituyendo y mejorando en su conjunto a cualesquiera percepciones legales o condiciones preexistentes de carácter económico.

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

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

**Sueldo fijo garantizado.**—Conforme indica la Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 29 de septiembre de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 14 de octubre de 1978), dadas las especiales características de funcionamiento de las residencias de «Hidroeléctrica Española, S. A.», no es de aplicación a este personal el sistema denominado de porcentaje de servicio.

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

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

- 3 por 100 sobre el salario fijo garantizado a los tres años de servicio cumplidos.
- 8 por 100 sobre el salario fijo garantizado a los seis años de servicios cumplidos.
- 16 por 100 sobre el salario fijo garantizado a los nueve años de servicios cumplidos.
- 25 por 100 sobre el salario fijo garantizado a los quince años de servicios cumplidos.
- 38 por 100 sobre el salario fijo garantizado a los diecinueve años de servicios cumplidos.
- 45 por 100 sobre el salario fijo garantizado a los veinticuatro años de servicios cumplidos.
- 50 por 100 sobre el salario fijo garantizado a los treinta años de servicios cumplidos.

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

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

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

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

**Plus de ayuda a la cultura.**—Se establece un plus extrasalarial no cotizable, de ayuda a la cultura, tipificado en el párrafo 3.º del artículo 4.º de la Orden de 29 de noviembre de 1973 («Boletín Oficial del Estado» de 11 de diciembre) por importe de 7.000 pesetas, que se cobrarán en las doce mensualidades ordinarias.

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

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

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

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

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

Art. 22. *Diets reglamentarias.*—Si por necesidades del servicio, algún trabajador hubiese de desplazarse de la Residencia en la que habitualmente tenga su destino a otra de la Empresa, sita en diferente localidad, se le abonará por día de desplazamiento 450 (cuatrocientos cincuenta) pesetas, recibiendo además en la Residencia adonde se desplace la manutención y el alojamiento.

En caso de desplazamientos de media jornada percibirá 225 (doscientas veinticinco) pesetas.

La Empresa dictará las normas que regularán los desplazamientos desde sus Centros de trabajo, del personal a quien afecta este Convenio, con motivo de realizar visitas de consulta a Médicos especialistas, compensando en alguna forma el tiempo y el dinero invertido en dichos desplazamientos.

## CAPITULO VIII

### Jornada, vacaciones y permisos

#### Art. 23. *Jornada.*

1. Se fija para la vigencia de este Convenio, la jornada de cuarenta y dos horas semanales.

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.

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

Art. 24. *Vacaciones.*—El régimen de vacaciones anuales retribuidas se fija en 26 (veintiséis) días laborables para todo el personal, que podrán ser disfrutados en uno o en dos periodos, sin que ninguno de los cuales pueda ser inferior a seis días laborables.

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

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

## CAPITULO IX

### Medicina, Higiene y Seguridad en el Trabajo

Art. 26. *Importancia de la seguridad e higiene.*—Ambas partes reconocen la importancia y atención preferente que se concede por «Hidroeléctrica Española, S. A.» a la seguridad e higiene del trabajo, tarea que asume el personal afecto a este Convenio.

#### Art. 27. *Política de medicina, higiene y seguridad.*

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

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

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

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

Art. 28. *Régimen y prestaciones en caso de enfermedad, accidente y capacidad disminuida.*—El régimen de prestaciones en caso de enfermedad, accidente y capacidad disminuida se ajustará a los criterios generales de la Empresa en esta materia, para sus trabajadores.

Art. 29. *Formación en prevención y primeros auxilios y participación del personal.*—El personal de Hostelería participará en los cursos que para él se organicen con la finalidad de potenciar su formación y espíritu de seguridad, prestando la máxima colaboración en las tareas de higiene y seguridad.

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. 30. *Política social.*

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

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

#### Art. 31. *Jubilaciones.*

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

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

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

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

— A los sesenta y cinco años de edad, el 100 por 100.

— A los sesenta y seis años de edad, el 95 por 100.

— A los sesenta y siete años de edad, el 90 por 100.

— A los sesenta y ocho años de edad, el 85 por 100.

— A los sesenta y nueve años de edad, el 80 por 100.

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

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

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

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

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

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

2. Serán por completo independientes de esta concesión las cantidades que puedan corresponder al jubilado por subsidio de vejez y montepíos particulares.

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

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 Mutualidad Laboral.

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

Art. 32. *Subvención por invalidez permanente.*—En aquellos casos de invalidez permanente en los que el grado de incapacidad no permita, a juicio del Servicio Médico de Empresa, acoplar al incapacitado en otro puesto compatible con su capacidad, se le concederá una subvención que complete su pensión de invalidez hasta el 100 por 100 de la base que establece la norma 1.5. del artículo anterior para jubilación por edad.

#### Art. 33. *Socorro de fallecimiento.*

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

2. Se concederá este socorro únicamente a los derechohabientes que le hubiesen atendido a su fallecimiento, tanto si les corresponde pensión de la Seguridad Social como si no les co-

responde por haber rebasado la mayoría de edad o haber contraído matrimonio.

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

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

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

**Art. 34. Pensiones mínimas de viudedad y jubilación.**

1. Se establece la pensión mínima de jubilación en 35.115 pesetas mensuales y la de viudedad en 21.785 pesetas, también mensuales. Esta cantidad será íntegramente a cargo de la Empresa cuando se trate de jubilados o viudos-as sin pensión alguna. En otro caso, solo 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 el viudo-a estén percibiendo actualmente a cargo de la Mutualidad.

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

**Art. 35. Becas para empleados e hijos de empleados.**—El personal de Hostelería y sus hijos podrán solicitar becas para estudios de acuerdo con los criterios generales de la Empresa y la práctica ya aplicada.

**Art. 36. Gratificación 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 plus de ayuda a la cultura del presente Convenio Colectivo.

**Art. 37. 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.

**Art. 38. 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.

**Art. 39. 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).

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

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

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

**Art. 41. 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 fuera necesario, a incrementarlas, 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.

**CAPITULO XI**

**Disposiciones varias**

**Art. 42. 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 juicio, se haga acreedor de esta distinción.

**Art. 43. 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. 44. 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. 45. 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. 46. 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 Javier Blanco Rodríguez, doña Paloma Hornillos Fraile, don Antonio Núñez Caso y don Francisco Vallejo Pérez.

**Representación social:**

Doña María del Carmen Guardiola Cañavate, don Juan Manuel Suárez Burgos, don Eustaquio Alcázar López, don José Gómez de las Heras y doña María Cleofé González Sanz.

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

**Art. 47.** El presente Convenio Colectivo sustituye a los anteriores, que en consecuencia quedan sin efecto.

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

**ANEXO NUMERO 1**

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

Centros y categorías	Sueldo fijo garantizado	Complemento salarial de cantidad y calidad	Plus de ayuda a la cultura
<b>Escuela San Agustín:</b>			
Gobernanta ... ..	35.836	22.483	7.000
Jefe de Cocina ... ..	35.048	21.340	7.000
Cocineras ... ..	34.532	19.453	7.000
Ayudante de Cocina ... ..	34.249	13.281	7.000
Camareras A ... ..	34.532	8.003	7.000
<b>Valdecañas:</b>			
Cocineras ... ..	34.532	19.453	7.000
Camareras A ... ..	34.532	8.003	7.000
<b>Torrejón:</b>			
Cocineras ... ..	34.532	19.453	7.000
Ayudante de Cocina ... ..	34.249	13.281	7.000
Camareras A ... ..	34.532	8.003	7.000
<b>Alcántara:</b>			
Cocineras ... ..	34.532	19.453	7.000
Ayudante de Cocina ... ..	34.249	13.281	7.000
Camareras A ... ..	34.532	8.003	7.000
<b>Villora:</b>			
Cocineras ... ..	34.532	10.123	7.000
Camareras A ... ..	34.532	4.740	7.000
<b>Cofrentes:</b>			
Cocineras ... ..	34.532	19.453	7.000
Ayudante de Cocina ... ..	34.249	13.281	7.000
Camareras A ... ..	34.532	8.003	7.000
<b>Miller:</b>			
Cocinera ... ..	34.532	7.903	7.000
Camareras A ... ..	34.532	3.075	7.000
Camareras B ... ..	34.249	—	7.000
<b>Aceca:</b>			
Gobernanta ... ..	35.836	22.483	7.000

Centros y categorías	Sueldo fijo garantizado	Complemento salarial de cantidad y calidad	Plus de ayuda a la cultura
Cocinera ... ..	34.532	11.322	7.000
Cocinero ... ..	34.532	23.693	7.000
Personal de entrada:			
Gobernanta ... ..	35.836	—	7.000
Jefe de Cocina ... ..	35.048	—	7.000
Cocinera ... ..	34.532	—	7.000
Ayudante de Cocina ...	34.249	—	7.000
Camarera A ... ..	34.532	—	7.000
Camarera B ... ..	34.249	—	7.000

## ANEXO NUMERO 2

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

	Base para horas extraordinarias		Base para horas extraordinarias
	Pesetas		Pesetas
Gobernantas ... ..	417	Ayudante Cocina ...	321
Jefe de Cocina ... ..	352	Camareras A ... ..	289
Cocinera ... ..	347	Camareras B ... ..	250

## MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION

11263

**RESOLUCION de 6 de mayo de 1982, del FROM, por la que se regula la concesión de ayudas a las Cofradías de Pescadores, Cooperativas y Asociaciones extractivas para la creación de equipamiento de lonjas y mercados de origen.**

Ilmos. Sres.: El artículo 2, punto 2, de la Ley 33/1980, de 21 de junio, sobre creación del FROM, señala, entre sus funciones, la de proponer a los Organismos competentes la realización de acciones precisas para reducir las diferencias entre los precios en primera venta y los precios finales al consumidor.

De acuerdo con el citado objetivo, la Orden ministerial de 31 de marzo de 1982 regula la concesión de ayudas a las Cofradías de Pescadores, Cooperativas, Asociaciones y Empresas extractivas, con la finalidad que marca la Ley creadora del FROM.

En base a lo dispuesto en la disposición final de la citada Orden ministerial, y como complemento y desarrollo de la misma, el Presidente de este Organismo autónomo tiene a bien disponer la siguiente Resolución:

## 1.º Convocatoria.

Se abre una convocatoria de presentación de solicitudes de ayudas para inversiones con destino a la promoción, construcción y adecuación de lonjas pesqueras y mercados de origen.

## 2.º Cuantía.

El importe de cada ayuda no podrá ser superior a quince millones de pesetas, ni exceder del 50 por 100 de la inversión efectiva a realizar. En el caso de que la inversión real sea inferior a la prevista, el porcentaje, aun siendo el mismo a aplicar, deberá minorar en la debida proporción la cuantía de la ayuda. En ningún caso, ni por razones de incremento de costes, la cuantía de la ayuda podrá ser aumentada.

## 3.º Beneficiarios.

Podrán solicitar ayudas al FROM, para la financiación de los proyectos de inversión que están previstos en el artículo único de la Orden ministerial de 31 de marzo de 1982, las siguientes Entidades:

- Las Cofradías de Pescadores y sus Federaciones.
- Las Cooperativas del Mar y sus Uniones Territoriales.
- Las Asociaciones extractivas pesqueras y/o de cultivos marinos.

## 4.º Finalidades.

Las ayudas se solicitarán para la consecución de alguno, o algunos, de los siguientes objetivos:

- Construcción de salas de venta para las subastas de las «especies», así como acondicionamiento para la carga y descarga de las mismas.

- Adecuación y construcción de salas de pesaje, clasificación y manipulación del pescado, con aplicación de modernos sistemas de clasificación, dosificación y acondicionamiento de aquél, favoreciendo con ello una adecuada presentación.

- Equipamiento y racionalización de las salas de subasta.

- Construcción de naves de almacenamiento para regulación del mercado.

- Adquisición de equipos de envasado e implantación de sistemas de embalaje, etiquetado y presentación del pescado, que supongan la incorporación de técnicas modernas que mejoren la rentabilidad y productividad del proceso de comercialización.

## 5.º Prioridades.

Gozarán de preferencia, a efectos de concesión de ayudas, las solicitudes que se formulen dentro de las finalidades arriba señaladas, y para inversiones que permitan la comercialización integral de la pesca desde origen a destino.

## 6.º Forma de solicitar las ayudas.

Las solicitudes, redactadas conforme al modelo que se publica como anexo a la presente Resolución, deberán ser dirigidas al ilustrísimo señor Presidente del Fondo de Regulación y Organización del Mercado de los Productos de la Pesca y Cultivos Marinos (FROM), calle Estébanez Calderón, número 3, Madrid-20, y se presentarán dentro del plazo de dos meses, a partir de la fecha de la publicación de esta Resolución en el «Boletín Oficial del Estado», en el Registro General de este Organismo (Estébanez Calderón, número 3, 8.º, Madrid-20).

## 7.º Documentación requerida.

La solicitud deberá ser acompañada de los siguientes documentos:

- Certificación del acuerdo adoptado por el órgano competente, acreditativa de la autorización concedida a la persona que suscribe la solicitud.

- Copia de los Estatutos, inscritos en la Sección correspondiente de la Subsecretaría de Pesca Marítima, cuando se trate de Cofradías de Pescadores.

En el caso de Cooperativas del Mar y Asociaciones extractivas, copia de los Estatutos inscritos en el Registro procedente.

- Balance y cuenta de Resultados del último ejercicio.

- Declaración suscrita por el solicitante, en la que se especifiquen los datos siguientes:

- Tipo de Entidad (Cofradía, Cooperativa o Asociación extractiva).

- Descripción precisa del estado actual de sus instalaciones: año de construcción, instalaciones que posee, estado de las mismas, etc.

- «Especies» que han comercializado durante los años 1980 y 1981, indicando toneladas por «especies», destino y volumen total de pesetas.

- Indicación de si ha solicitado con anterioridad alguna ayuda del FROM.

- Puestos de trabajo que, como consecuencia de la realización del proyecto, habrán de crearse.

## 5. Memoria, en la que conste:

- Proyecto que se desea realizar, justificando su necesidad o conveniencia a través de los correspondientes estudios, tanto socio-económicos como de mercado.

En el estudio de mercado habrá de hacerse referencia expresa al posible acercamiento de los precios en primera venta y los finales al consumidor; a los efectos sobre la contribución a la estabilidad de los precios y al perfeccionamiento de las estructuras comerciales.

- Presupuesto del importe de la ejecución de la obra a realizar, con indicación de su forma de financiación.

- Plazo previsto para la realización del proyecto.

## 8.º Tramitación y resolución.

El Fondo de Regulación y Organización del Mercado de los Productos de la Pesca y Cultivos Marinos (FROM), a la vista de las solicitudes y de los documentos unidos a las mismas, previas las comprobaciones o ampliaciones de datos o informes que considere necesarios, oído el dictamen de los Organismos y Entidades que en cada caso estime conveniente, resolverá en el sentido de no haber lugar a conceder la ayuda, u otorgar ésta en la cuantía que se acuerde.

El plazo para la realización de los proyectos correspondientes no podrá exceder de un año, a partir de la notificación de la concesión. Cuando el beneficiario de la ayuda considere no poder terminar el proyecto de inversión dentro del plazo señalado, antes de la finalización de este último deberá solicitar, si lo estima oportuno, una prórroga, que podrá serle concedida por el FROM mediante acuerdo complementario.

## 9.º Control de las realizaciones.

Terminado el proyecto en el plazo señalado, o en el que resulte como consecuencia de la prórroga concedida, el interesado dispondrá de treinta días para presentar los documentos, facturas y certificaciones que acrediten, a satisfacción del FROM, la ejecución total de aquél y, por tanto, den lugar al abono de la ayuda concedida.