

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**18963** *RESOLUCION de 23 de julio de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo del personal de Hostelería de «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo del personal de Hostelería de «Hidroeléctrica Española, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 25 de junio de 1987, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por el Comité 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, 23 de julio de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

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

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

### CAPITULO I

#### EXTENSION Y AMBITO DEL CONVENIO COLECTIVO

##### Artículo 1.º.- RELACION LABORAL.

El personal de Hostelería que suscribe este Convenio que 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, aprobada por Orden de 26 de Febrero de 1974 (en adelante Ordenanza) y por el presente Convenio.

##### Artículo 2.º.- AMBITO PERSONAL.

El Convenio afecta a todo el personal que se integra actualmente en el escalafón de Hostelería, así como al que ingrese con carácter fijo de plantilla, una vez superado el periodo 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.

##### Artículo 3.º.- AMBITO TERRITORIAL.

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

##### Artículo 4.º.- AMBITO TEMPORAL.

Este Convenio Colectivo entrará en vigor con efectos desde el día 1.º de Enero de 1987, y tendrá una duración de un año, prorrogable tácitamente de año en año, si no se denuncia por cualquiera de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su terminación o de cualquiera de sus prórrogas.

##### Artículo 5.º.- REVISION DEL CONVENIO.

1. Sólo se podrá pedir la revisión de este Convenio Colectivo por cualquiera de las partes, durante la vigencia o prórroga del mismo, si con carácter legal o reglamentario, por disposición o resolución oficial de cualquier rango, se modificasen las actuales condiciones económicas de remuneración del trabajo en la Industria Eléctrica y la totalidad de ellas fuese superior al conjunto de las alcanzadas con este Convenio Colectivo.

##### 2. Clausula de revisión.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el I.N.E.C., registrara en 31 de diciembre de 1987, un incremento superior al 3,25% respecto a la cifra de dicho I.P.C. en 31 de di-

ciembre de 1986, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra.

El porcentaje de revisión a efectuar será el exceso sobre la cifra del 3,25% y se aplicará sobre los conceptos que integran el Capítulo VII (Régimen Económico) y las Pensiones mínimas de Viudedad y Jubilación del Capítulo X (Prestaciones y Servicios Sociales) vigentes en 31 de diciembre de 1986 y con efectos de 1.º de Enero de 1987.

### CAPITULO II

#### ORGANIZACION

##### Artículo 6.º.- COMPETENCIA DE LA DIRECCION DE LA EMPRESA.

La organización y coordinación de los centros y del trabajo dentro de ellos es facultad de la Dirección, que se ajustará a lo establecido sobre la materia por la Legislación vigente.

### CAPITULO III

#### REPRESENTACION DEL PERSONAL

##### Artículo 7.º.- ORGANOS DE REPRESENTACION DEL PERSONAL.

1. La Dirección reconoce expresamente las competencias legalmente atribuidas o que se atribuyan a los órganos de representación que se elijan por el personal, de acuerdo con la Legislación vigente.

2. El personal al que se refiere el presente Convenio queda integrado en la estructura de representación del personal, establecida en R. E. con carácter general, de conformidad con la normativa del vigente Estatuto de los Trabajadores y del R.D. 1311/1986 de 13 de junio. Por consiguiente, le serán de aplicación las normas que rigen en la Empresa sobre Comités 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

#### CLASIFICACION DE LOS ESTABLECIMIENTOS Y DEL PERSONAL

##### Artículo 8.º.- CLASIFICACION DE LOS ESTABLECIMIENTOS.

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

##### Artículo 9.º.- Clasificación del Personal.

Las dimensiones de las Residencias de Hidroeléctrica Española así como el tipo y volumen de trabajo que en ellas se realiza aconsejan el establecimiento de una especial clasificación profesional de su personal. Por consiguiente en base a las categorías profesionales que se señalan en los artículos 10.º, 11.º y 12.º de la Ordenanza y en su Nomenclator de Oficios y Profesiones, se acuerda como más conveniente el establecimiento de las siguientes categorías que son las actualmente cubiertas por el personal que suscribe este pacto:

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

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

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

Gobernante.

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

Jefa de Cocina.

Quando no existan o se hallie ausente de la Residencia la Gobernante, sera la Jefa de todo el personal de servicio de Hosteleria que exista en la Residencia. Realizara la condimentacion y preparacion de cuantos platos se sirvan, para lo cual debera atenerse a las normas establecidas por la Sociedad al respecto. Sera responsable del aprovisionamiento de la cocina, debiendo vigilar la buena administracion de las provisiones, a fin de conseguir de todas ellas un rendimiento correcto. Vigilara el cumplimiento de las obligaciones que corresponden al resto de las empleadas de servicio de Hosteleria a su cargo, debiendo exigir a todas ellas el aseo y la presentacion adecuadas.

Cocinera.

Se incluire en esta categoria 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 numero de personas que habitualmente utilizan los servicios de dichas Residencias a lo largo del año.

Ayudante de Cocina.

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

Jefa de Camareras.

Son aquellas que tienen a su cargo las responsabilidades y organizacion de todas las funciones encomendadas a las Camareras. Vigilaran el cumplimiento de las obligaciones que correspondan al personal a sus ordenes.

En aquellos centros en los que a juicio de la Direccion, las necesidades de servicio asi lo regularan, se cubriran las plazas que fueran necesarias de Jefa de Camarera entre las Camareras A, de acuerdo con lo previsto para ascensos en el Artículo 13 de este Convenio.

Camarera A.

Son aquellas que tienen encomendadas las funciones del servicio de comedor, lavado y planchado de la ropa, aseo y limpieza de las habitaciones de la Residencia y cuantas otras, dentro de su cometido, les puedan encargar las Gobernantes y la Jefa de Camareras de quienes dependen jerárquicamente. Excepcionalmente, en casos de urgente necesidad, podran encomendárseles otras tareas, pero sin que ello tenga carácter de habitualidad.

Camarera B.

Sera la categoria de entrada para todas la Camareras, quienes pasaran a las seis meses de su ingreso a la cualificacion de Camareras A.

Artículo 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 cualificara profesionalmente de acuerdo con el puesto de trabajo que efectivamente desempeña.

Se procurara acopiar al empleado minusvalido en un puesto de trabajo dentro del servicio de Hosteleria, compatible con su incapacidad, a juicio de la Division de Medicina y Seguridad, siempre que exista vacante adecuada, se le asignara una retribucion que sumada a la cantidad que le correspondiera percibir de la Seguridad Social, complete el 100% de los ingresos fijos que disfrutara percibiendo con anterioridad a la declaracion de invalidez.

2. Excepcionalmente cuando concurren las circunstancias de que el empleado haya cumplido los 60 años de edad y no exista a juicio

de los servicios medicos puesto de trabajo o tareas compatibles con su capacidad, podra solicitar la jubilacion accediendose al regimen aplicable al personal que haya cumplido los 65 años de edad.

CAPITULO V

ESCALAFON

Artículo 11.- CONTENIDO DEL ESCALAFON.

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13 de la Ordenanza Laboral de Hosteleria, la Empresa confeccionara y mantendra el Escalafon General correspondiente a este personal. Como minimo deberan figurar en el mismo los datos correspondientes a todos y cada uno de sus trabajadores con el detalle que sigue:

- Numero de orden
- Apellidos y nombre
- Fecha de nacimiento
- Categoría Profesional
- Fecha de antigüedad en la Categoría
- Fecha de antigüedad en la Empresa
- Fecha del proximo aumento por complemento de antigüedad

2. Dentro del primer trimestre natural de cada año, la Direccion publicara el Escalafon General con exposicion de los datos anteriormente señalados. Los interesados podran recurrir en la forma establecida en el artículo mencionado de la Ordenanza.

CAPITULO VI

INGRESOS, ASCENSOS, TRASLADOS Y CESSES

Artículo 12.- INGRESOS.

Los ingresos del personal comprendido en el presente Convenio se daran por designacion de la Empresa, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 13.- ASCENSOS.

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

Sin perjuicio de lo anterior, la Empresa podra proponer el ascenso por Libre Designacion de empleados que por su profesionalidad y meritos se consideren aptos para ocupar un puesto de superior categoría.

En todo caso se estara a lo dispuesto en el artículo 22' de la Ordenanza de Trabajo para la Industria de Hosteleria, asi como en el Artículo 24' del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14.- FORMACION Y PROMOCION DEL PERSONAL.

1. La formacion y el perfeccionamiento del personal se considera tarea basica para su desarrollo humano.

2. La Empresa facilitara 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 tratara de atender las peticiones de asistencia a Cursos de Perfeccionamiento de los trabajos propios de hosteleria.

Artículo 15.- TRASLADOS.

Los traslados del personal podran realizarse:

- A solicitud de los interesados,
- Por mutuo acuerdo entre la Empresa y los empleados.
- Por partura.
- Por necesidades del servicio. En todo caso se estara 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:

- Antiquedad 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.

Cuando se efectúen traslados que de acuerdo con la legislación vigente tengan la calificación de forzados, 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.

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

#### Artículo 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 y, de una manera especial, podrán tomar parte en los concursos que se celebren para cubrir las plazas de telefonista y recepcionistas, 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, facilitándosele la tutoría necesaria a través del Departamento de Formación y Promoción, informándosele de las vacantes existentes en los puestos de telefonista y recepcionista. Las empleadas interesadas podrán cursar, en cualquier momento, las correspondientes solicitudes para tomar parte en estas pruebas.

#### Artículo 17.- RESOLUCIONES DE LA RELACION LABORAL.

1. Los trabajadores afectados por el presente Convenio podrán solicitar el cese en la Empresa sin más requisito que avisar por escrito con quince días de antelación.
2. El despido se ajustará en todo caso a lo establecido por la legislación vigente.
3. En el caso de cierre de una Residencia o reducción de la plantilla de Hostelería, se estará a lo dispuesto en el Artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a competencias de la Representación Social. En estos supuestos se ofrecerá a los afectados la vacante o vacantes que pudieran existir de personal de Hostelería en otras Residencias de la Empresa, de conformidad con lo establecido sobre traslados en el artículo 15' respetándoseles el nivel retributivo alcanzado en sus anteriores destinos, e incluso se les facilitará los medios necesarios para la realización de cursos de capacitación.

#### Artículo 18.- EXCEPCIONES.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

### CAPÍTULO VII

#### REGÍMEN ECONOMICO

##### Artículo 19.

El presente Capítulo de "Regimen Económico" constituye una unidad indivisible. Los diferentes conceptos que integran su contenido, Sueldo Fijo Garantizado, Complemento Salarial Personal de Antigüedad, Comple-

mento 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 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, no es en función de que el mismo compense cualesquiera otros conceptos económicos diferentes que puedan estar establecidos en la Ordenanza o en los Convenios Colectivos del campo de Hostelería de sector o provinciales.

#### Artículo 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 (B.O.E. 14-10-1976), dadas las especiales características de funcionamiento de las Residencias de H.E., no es de aplicación a este personal el sistema denominado de porcentaje de servicio.

El importe del Sueldo fijo garantizado para cada categoría será el que se fija en el Anexo n.º 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% s/ el salario fijo garantizado a los 3 años de servicios cumplidos.
- 4% s/ el salario fijo garantizado a los 6 años de servicios cumplidos.
- 6% s/ el salario fijo garantizado a los 9 años de servicios cumplidos.
- 8% s/ el salario fijo garantizado a los 12 años de servicios cumplidos.
- 10% s/ el salario fijo garantizado a los 15 años de servicios cumplidos.
- 12% s/ el salario fijo garantizado a los 18 años de servicios cumplidos.
- 14% s/ el salario fijo garantizado a los 21 años de servicios cumplidos.
- 16% s/ el salario fijo garantizado a los 24 años de servicios cumplidos.
- 18% s/ el salario fijo garantizado a los 27 años de servicios cumplidos.
- 20% s/ el salario fijo garantizado a los 30 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 de 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 n.º 1.

##### - Complemento Salarial de 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 n.º 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 cotizabile, de ayuda a la cultura, especificado en el párrafo 3 del artículo 4' de la Orden de 29 de Noviembre de 1973 (B.O.E. de 11 de Diciembre), por importe de 13.800,- pesetas, que se cobrará en las doce mensualidades ordinarias y en las dos pagas extraordinarias de Julio y Diciembre.

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 pagaran horas extraordinarias. No obstante, si por circunstancias excepcionales se realizaran horas extraordinarias, estas se abonarán aplicando el recargo del 75% sobre las bases que se determinan en el Anexo B.3.

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

Artículo 21.- FORMA DE PAGO.

El régimen económico del presente Convenio Colectivo se percibirá en la forma siguiente:

- 12 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.
- 2 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.

Artículo 22.- DIETAS REGLAMENTARIAS.

Si por necesidades del servicio, algun trabajador hubiere de desplazarse de la Residencia en la que habitualmente tenga su destino a otra de la Empresa, sita en diferente localidad, se le abonara por día de desplazamiento 706,- pesetas (SETECIENTAS SEIS pts.), recibiendo además en la Residencia adonde se desplace la manutención y el alojamiento.

En caso de desplazamientos de media jornada percibirá 353,- pesetas (TRESCIENTAS CINCUENTA Y TRES pts.).

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

Artículo 23.- PREMIOS DE FIDELIDAD.

1. La Empresa, para premiar la vinculación a la misma, abonara 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 25 años: La proporción sera de un veintidocavo de mensualidad por año de servicio.

2.2. Baja entre 25 y 35 años: La proporción sera de una decima parte de tres mensualidades por cada año de servicio de dicho tramo.

2.3. Baja entre 35 y 45 años: La proporción sera de una mensualidad por cada año de servicio de dicho tramo.

2.4. Baja entre 45 y 50 años: diez mensualidades.

CAPITULO VIIIJORNADA, VACACIONES Y PERMISOSArtículo 24.- JORNADA.

1.- La jornada laboral anual teórica, para el año 1987, sera de 220 días, cuyo número en la práctica podra variar por la aplicación de lo dispuesto en los diferentes calendarios de ámbito nacional, autonómico y local.

Se realizara este jornada en 40 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. Tanto el régimen de turnos como el de descanso semanal se notificará al personal afectado por períodos mensuales con una antelación mínima de 10 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 5 días, disfrutando de 2 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.

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

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

Artículo 25.- VACACIONES.

El régimen de vacaciones anuales retribuidas sera el siguiente:

- 23 (veintitres) días laborales para todo el personal, que podrá ser disfrutados en uno o en dos periodos, sin que ninguno de los cuales pueda ser inferior a seis días laborales.

- 1 (un) día libre

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

Artículo 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 aplicará hasta cinco el número de días naturales y en los casos de enfermedad grave o accidente, se aplicará 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 IXMEDICINA, HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJOArtículo 27.- IMPORTANCIA DE LA SEGURIDAD E HIGIENE.

Ambas partes reconocen la importancia y atención preferente que se concede por el Gobierno de España a la Seguridad e Higiene del Trabajo, cares que asume el personal afecto a este Convenio.

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

1.- La División de Medicina y Seguridad aplicará la política general de hidroeléctrica Española en materia de Medicina, Higiene y Seguridad del trabajo en las residencias de la Empresa, tanto en lo que se refiere al personal afecto a las mismas como a locales e instalaciones.

2.- Los alojamientos del Personal de Hostelería tendrán en todo momento las condiciones de habitabilidad adecuadas.

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

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

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

Artículo 29.- RÉGIMEN Y PRESTACIONES EN CASO DE ENFERMEDAD, ACCIDENTE Y CAPACIDAD DISMINUIDA.

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

Artículo 30.- FORMACIÓN EN PREVENCIÓN Y PRIMEROS AUXILIOS Y PARTICIPACIÓN DEL PERSONAL.

El personal de Hostelería participará en los cursos que para el se organicen con la finalidad de potenciar su formación y espíritu de seguridad, prestando la máxima colaboración en las tareas de Higiene y Seguridad.

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

CAPÍTULO XPRESTACIONES Y SERVICIOS SOCIALESArtículo 31.- POLÍTICA SOCIAL.

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

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

Artículo 32.- PREVISIÓN SOCIAL

Las Representaciones Social y Económica se han planteado la necesidad de dar solución definitiva a los diferentes problemas derivados del actual régimen de pensiones de la Seguridad Social, fundamentalmente por las reformas de su estructura y su incidencia en el sistema complementario de pensiones de la Sociedad.

Publicadas las primeras medidas urgentes para la racionalización de la estructura y de la acción protectora de la Seguridad Social, por la Ley 26/1985, de 31 de Julio, que obligó a la Empresa a formular diversas consideraciones. Las representaciones económica y social acuerdan:

1.- Mantener el actual sistema de subvenciones por jubilación e invalidez permanente, durante la vigencia de este Convenio.

2.- Llevar a cabo durante 1987, y una vez publicada la Ley Reguladora de los Fondos de Pensiones, los estudios necesarios para poder establecer unos nuevos Planes de Pensiones.

3.- Hasta tanto se alcance un acuerdo sobre dichos Planes de Pensiones, se continuará aplicando el Régimen Complementario de Pensiones establecido en los artículos 33 y 34, para el personal que hubiese ingresado en la plantilla de la Sociedad hasta el día 31 de diciembre de 1987.

El personal que ingrese con posterioridad a dicha fecha, se registra por el Régimen General de la Seguridad Social hasta que se establezca un nuevo Plan de Pensiones, conforme se indica en el número 2 de este artículo.

Artículo 33.- 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. Hasta de ser solicitada por el interesado dentro del semestre natural en que cumple los 65 años de edad.

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

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

- A los 65 años de edad, al 100 por 100.
- A los 66 años de edad, al 95 por 100.
- A los 67 años de edad, al 90 por 100.
- A los 68 años de edad, al 85 por 100.
- A los 69 años de edad, al 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 inclusive 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 tipo 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 65 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 ninguno de los complementos salariales que no hayan sido expresamente mencionados en su párrafo primero, cantidades percibidas por premios, primas, plusones, horas extraordinarias, dietas u otros análogos.

1.6. Al personal que al cumplir los 65 años de edad no solicite o no haya solicitado la jubilación y con posterioridad desee pasar a esta situación, se le aplicará el porcentaje de la escala de la norma 1.3. según la edad que tenga en el momento de pedir la jubilación, sobre la base económica que le hubiere correspondido en el momento de cumplir los 65 años de edad.

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

3. El personal en situación de invalidez provisional que cumpla los 65 años podrá solicitar esta subvención si pasa a la situación de jubilado por edad, siéndole de aplicación las mismas normas contenidas en este Pacto.

4. Al personal jubilado no se le abornerán los aumentos que en su pensión se puedan producir como consecuencia de las actualizaciones que de la misma se realicen por la Seguridad Social.

Al personal que se jubile a partir de la vigencia de este Convenio, se le abonará igualmente el 50% del importe del Socorro por fallecimiento, que se regula en el artículo 35', a título de anticipo del mismo y calculado como si hubiera fallecido en la fecha de su jubilación.

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

#### Artículo 34.- 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, ocupar 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 1.5. del artículo anterior para jubilación por edad, referida en este caso a la fecha del registro de salida de la comunicación de la Dirección Provincial del INSS. Asimismo se le aplicará lo dispuesto en el punto 4 párrafo 2 y punto 5 del Artículo 33.

#### Artículo 35.- 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 derivacionistas 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 disfrutando en el momento de su fallecimiento, al amparo del artículo 36 de este Convenio Colectivo, si esta 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 4 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 este justificado o sea impropio su entrega, informando de ello a la representación Social correspondiente.

#### Artículo 36'.- PENSIONES MÍNIMAS DE VIJEDAD Y JUBILACIÓN.

1.- Se establece la pensión mínima de jubilación en 53.023,- pts. mensuales y la de viudedad en 34.152,- pts. también mensuales. Esta cantidad será íntegramente a cargo de la Empresa cuando se trate de jubilados o viudas sin pensión alguna. En otro caso, sólo será a cargo de la Empresa la diferencia que pueda existir entre la pensión mínima que se señala en este artículo y la que el jubilado o la viuda estén percibiendo actualmente, de la Seguridad Social.

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

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

#### Artículo 37.- BECAS PARA EMPLEADOS E HIJOS DE EMPLEADOS.

El personal de Hostelería y sus hijos podrán solicitar becas para estudios de acuerdo con los criterios generales de la Empresa y la práctica ya aplicada.

#### Artículo 38.- GRATIFICACION EN CASO DE CESE POR MATRIMONIO.

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

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

#### Artículo 39'.- ECONOMATO.

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

#### Artículo 40'.- SEGURO COLECTIVO.

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

#### Artículo 41.- 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 2 años
- Dos uniformes de trabajo al año
- Un uniforme de comedor al año
- Un par de calzado ortopédico al año
- Dos pares de zapatillas al año

y aquellas otras que exija el carnet de manipulación de Alimentos.

#### Artículo 42'.- SUMINISTRO DE ENERGIA ELÉCTRICA.

El personal al que afecta este Convenio Colectivo disfrutará de una bonificación en el precio de la energía eléctrica del 60% 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.

**Artículo 43.- 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 incrementarla, bien con personal fijo, si la situación demandara 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**

**Artículo 44.- 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 al mérito del personal que, a su juicio, se haga acreedor de esta distinción.

**Artículo 45.- IMPUESTOS.**

De conformidad con las normas sobre Negociación Colectiva y legislación fiscal vigentes, los impuestos y cuotas de la Seguridad Social, cuyo sujeto sea el trabajador, serán de su cargo.

**Artículo 46.- CLAUSULA GENERAL DE COMPENSACION.**

El contenido económico de este Convenio, regulado en su Capítulo VII podrá ser absorbido o compensado con aquellas mejoras, aumentos o modificaciones de cualquier clase que pudiesen establecerse por la Empresa, organismos oficiales, o Convenios Colectivos del ramo de Hostelería de sector o provinciales.

**Artículo 47.- VINCULACION A LA TOTALIDAD DEL CONVENIO.**

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

**Artículo 48.- COMISION PARITARIA DE INTERPRETACION 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:

**REPRESENTACION ECONOMICA:**

- D. Manuel Barrán Romero-Girón
- D. Javier Blanco Rodríguez
- Dn. Paloma Ruznillón Pralla
- D. Alfonso Rodríguez Prade
- D. Francisco Vallejto Pérez

**REPRESENTACION SOCIAL:**

- D. Bustaquio Aloñsar López
- D. José García Ródenas
- D. José-Manuel Ordóñez Cardeta
- Dn. Ana-Ma. Cáliztos Claros
- D. Secundiano Arroyo Gallago

**Artículo 49.-**

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

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

**ANEXO N.º 1  
TABLA DE VALORES HORA-BASE PARA EL CALCULO DE HORAS EXTRAORDINARIAS  
(Nuevos valores para 1.987)**

Centros y Categorias	Sueldo fijo garantizado	Comp. Salarial de Cent. y Cel.	Com. Salarial de Puesto Trad.	Plus de Ayuda a la Cultura
<b>MOEDA SAGRADA</b>				
Gobernanta	55.458,-	34.792,-	1.554,-	13.800,-
Jefe Cocina	54.237,-	23.023,-	1.509,-	13.800,-
Cocinera	53.438,-	20.225,-	1.454,-	13.800,-
Ayta. Cocina	52.999,-	20.554,-	1.310,-	13.800,-
Camarera A	53.438,-	12.230,-	1.188,-	13.800,-
<b>VALDEARBE</b>				
Cocinera	53.438,-	20.225,-	1.454,-	13.800,-
Camarera A	53.438,-	12.230,-	1.188,-	13.800,-
<b>MOEDA SAGRADA Y MOEDA</b>				
Cocinera	53.438,-	20.225,-	1.454,-	13.800,-
Ayta. Cocina	52.999,-	20.554,-	1.310,-	13.800,-
Camarera A	53.438,-	12.230,-	1.188,-	13.800,-
Camarera B	53.438,-	---	1.203,-	13.800,-
<b>MOEDA SAGRADA - MOEDA</b>				
Cocinera	53.438,-	20.225,-	1.454,-	13.800,-
Ayta. Cocina	52.999,-	20.554,-	1.310,-	13.800,-
Camarera A	53.438,-	12.230,-	1.188,-	13.800,-
Camarera B	53.999,-	---	993,-	13.800,-
<b>MOEDA</b>				
Cocinera	53.438,-	20.225,-	1.454,-	13.800,-
Camarera A	53.438,-	12.230,-	1.188,-	13.800,-

Centros y Categorias	Sueldo fijo garantizado	Comp. Salarial de Cent. y Cel.	Com. Salarial de Puesto Trad.	Plus de Ayuda a la Cultura
<b>MOEDA</b>				
Gobernanta	55.458,-	34.792,-	1.554,-	13.800,-
Cocinera	53.438,-	17.521,-	1.454,-	13.800,-
Cocinero	53.438,-	36.665,-	1.454,-	13.800,-
<b>DIRAT</b>				
Cocinera	53.438,-	12.230,-	1.454,-	13.800,-
<b>Jefa de Camareras</b>				
Jefa de Camareras	53.438,-	20.554,-	1.310,-	13.800,-
<b>PERSONAL DE ENTRADA</b>				
Gobernanta	55.458,-	---	---	13.800,-
Jefe Cocina	54.237,-	---	---	13.800,-
Cocinera	53.438,-	---	---	13.800,-
Ayta. Cocina	52.999,-	---	---	13.800,-
Jefe de Camareras	53.438,-	---	---	13.800,-
Camarera A	53.438,-	---	---	13.800,-
Camarera B	52.999,-	---	---	13.800,-

**ANEXO N.º 2  
TABLA DE VALORES HORA-BASE PARA EL CALCULO DE HORAS EXTRAORDINARIAS**

(Nuevos valores para 1.987)

**BASE PARA HORAS EXTRAORDINARIAS**

Gobernanta	649,-
Jefe de Cocina	549,-
Cocinera	539,-
Ayudante Cocina	501,-
Jefa de Camareras	510,-
Camarera A	450,-
Camarera B	390,-