

Cuando el cambio tenga lugar por acto inter vivos, el cedente y en su defecto el cesionario está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores de la Empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones nacidas con anterioridad a la transmisión que no hubieran sido satisfechas.

El cedente y el cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuera declarada delictiva.

Art. 47. *Representación del personal.*—La representación del personal se reestructurará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Para todo cuanto concierne a derechos y garantías de los representantes del personal, se estará a lo dispuesto en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Art. 48. *Difusión del Convenio.*—La Empresa facilitará a cada empleado una copia del presente Convenio.

4073

RESOLUCION de 29 de enero de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Olympic Airways».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Olympic Airways», que fue suscrito con fecha 31 de diciembre de 1987, de una parte, por el Delegado de Personal de la citada Empresa, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, 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, 29 de enero de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

I CONVENIO COLECTIVO ENTRE OLYMPIC AIRWAYS Y SU PERSONAL EN ESPAÑA

Artículo 1.º *Objeto.*—El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las relaciones laborales entre Olympic Airways y su personal, que presta sus servicios como empleados de la misma y bajo su dependencia.

Art. 2.º *Ámbito territorial.*—Su ámbito será interprovincial y se aplicará en todo el Estado Español donde la Empresa tenga o pueda establecer Centros de trabajo.

Art. 3.º *Ámbito personal.*—El presente Convenio afectará a todo el personal de plantilla que prestando sus servicios en Olympic Airways esté sometido a la legislación social española.

Art. 4.º *Vinculación a la totalidad.*—Las diversas disposiciones de este Convenio se consideran un todo orgánico e indivisible.

Art. 5.º *Delegado de Personal.*—La representación de los trabajadores se llevará a cabo por el Delegado del Personal.

El Delegado del Personal se beneficiará de horas libres para su relación sindical y su formación sindical previo aviso al Director de la Empresa. Asimismo y según el artículo 64 se le otorga toda garantía para desempeñar sus funciones sindicales, y en concreto la Empresa ha de informar en general todo cambio estructural dentro de la misma, contratación, promoción del personal, ascensos y vacantes, formación e información relacionada con la productividad de la misma.

Art. 6.º *Ingresos, ascensos y vacantes.*—La contratación de nuevo personal se llevará a cabo con la Empresa.

La Empresa cubrirá en la medida de lo posible los puestos vacantes con personal de la misma, considerando las aptitudes del personal requerido para nuevas vacantes o promociones.

Toda vacante será anunciada tan pronto se conozca la existencia de la misma y en todo caso con treinta días de antelación para presentación de solicitudes; esta comunicación incluirá los requisitos que deberán reunir los solicitantes.

Los ascensos de categoría dentro de la Empresa se regirán por las normas siguientes:

a) El principio básico determinante del ascenso será la capacidad del empleado para desempeñar el puesto vacante.

b) La antigüedad sólo se tendrá en cuenta para resolver los casos de igualdad de aptitudes.

c) Los ascensos de categoría serán determinados con arreglo a los resultados obtenidos por etapas en los diferentes «trainings» que

la Empresa concede a los empleados y en su falta por determinación y a juicio del Director.

Art. 7.º *Trabajos de categoría superior.*—Los trabajadores que realicen funciones de categoría superior a la que corresponda, la que tenga reconocida, por un período superior a seis meses en un año, podrá reclamar ante la Dirección la clasificación profesional adecuada.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior pero no proceda el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia entre la retribución propia y la mínima de la categoría asignada según las escalas salariales.

Art. 8.º *Seguridad e higiene.*

1.º El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad. Las computadoras deberán ser provistas de un filtro protector.

2.º El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

Art. 9.º *Vacaciones anuales retribuidas.*—La duración de las vacaciones será de treinta días naturales por año. Para el personal temporero, las vacaciones serán de treinta días naturales por año, en proporción al tiempo trabajado. Los empleados presentarán las fechas de sus vacaciones hasta finales de febrero. Las mismas se podrán disfrutar en tres partes, una de las cuales podrá ser en verano, es decir, entre el 15 de junio y el 15 de septiembre. El cuadro de distribución de las vacaciones será publicado por la Compañía al final del mes de abril.

Art. 10. *Permisos y licencias.*

1.º Los trabajadores tendrán derecho a un descanso mínimo semanal de dos días ininterrumpidos.

2.º Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable no podrán exceder de 14 al año, de las cuales dos serán locales. En cualquier caso, se respetarán como fiestas de ámbito nacional las de la Navidad del Señor, Año Nuevo y 1 de Mayo.

3.º El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes, hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

4.º Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

Art. 11. *Excedencia.*—La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Art. 12. *Salidas, viajes y compensaciones de gastos.*—Todo trabajador que por necesidades del trabajo y por orden de la Compañía tenga que efectuar viajes o desplazamientos a poblaciones distintas en las que radique su Centro de trabajo, en función de las comidas y/o alojamientos que deba hacer fuera de su domicilio o lugar habitual, tendrá derecho a lo siguiente:

a) Abono de la factura del hotel.

b) 4.500 pesetas en concepto de dietas de comidas diarias para 1988, con revisión en 1989, según subida del coste de la vida. Como dieta se considera una distancia de 200 kilómetros ida desde el oficina y alojamiento.

c) El transporte será abonado por la Compañía cuando el desplazamiento es con propios medios; el kilometraje será abonado según establece el Real Automóvil Club de España (RACE).

Art. 13. *Traslados y desplazamientos.*—Se entiende por traslado todo cambio de puesto de trabajo, cuando implique cambio de residencia del trabajador de modo permanente. No se considera traslado la movilización del personal de un Centro de trabajo a otro dentro de la misma provincia.

Es decir, ciudad/aeropuerto y viceversa. Los traslados podrán tener las siguientes causas, aplicándose la regulación que también se expresa:

a) En caso de traslado al extranjero, las disposiciones de la Compañía y conforme a normativas internas en Atenas serán de aplicación.

b) Para todo traslado dentro del territorio nacional, la Compañía abonará los gastos mediante presentación de facturas, al igual que el alojamiento de los quince primeros días.

Art. 14. *Terminación de derechos.*—Todos los derechos y beneficios concedidos a los trabajadores cesarán en la fecha de terminación de su trabajo, salvo los que se refieren a la jubilación, en cuya situación la Compañía seguirá concediendo dos billetes OA por año.

Art. 15. *Anticipos.*—El trabajador puede autorizar por escrito a una persona o al representante legal a cobrar un anticipo de su sueldo a cuenta de los días trabajados.

Art. 16. *Formación profesional y asistencia a cursos.*—Cuando un trabajador se ausente de España para realizar un curso se le concederá al regreso un día laboral de descanso.

Art. 17. *Jornada de trabajo y horario.*—La jornada laboral para todos los empleados será:

a) Ciudad: De nueve a diecisiete horas. Dentro de la jornada laboral habrá un descanso de media hora por día para las comidas, que se considerarán como tiempo trabajado.

Se podrá aplicar un sistema de flexibilidad para aquellos que quieran disfrutar de media hora más para la comida, en cuyo caso, el empleado que la tome deberá trabajar ese mismo día hasta las diecisiete treinta horas; los que no deseen tomar descanso ninguno para la comida pueden terminar su jornada laboral a las dieciséis treinta horas.

b) Aeropuerto: De diez treinta a dieciocho treinta horas o de diez a dieciocho horas.

El sistema de flexibilidad de horario no se podrá aplicar para el personal del aeropuerto.

Art. 18. *Turno de trabajo.*—Cuando por necesidades de servicio la Compañía se vea obligada a establecer turnos, éstos se negociarán con la representación de los trabajadores.

Art. 19. *Horas extraordinarias, trabajos nocturnos, trabajos días festivos.*—Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada laboral.

A este respecto se entenderá que la iniciativa de trabajo en horas extraordinarias corresponderá conjuntamente a la Empresa.

Las horas extraordinarias se abonarán de la siguiente forma:

Horas extras: 75 por 100 hora base (realizadas sobre la jornada laboral).

Horas festivas: 75 por 100 hora base (realizadas entre las una y las veinticuatro horas).

En el caso en el que el trabajador efectúe horas extraordinarias suplementarias y no haya tomado un día libre en compensación.

La hora base será de 175 por 100.

Horas nocturnas: 40 por 100 hora base (realizada entre las veintiuna y las siete horas).

Art. 20. *Compensación por comidas.*—Todo el personal que por razones de servicio se encuentre trabajando en las horas habituales de comer será compensado del gasto que tenga que realizar con el abono de la cantidad de acuerdo con las siguientes condiciones:

Desayuno: 100 pesetas.

Comida: 550 pesetas.

Cena: 550 pesetas.

Desayuno: Estando en servicio entre las cinco treinta y las siete horas.

Comida: Estando en servicio una hora o más durante el periodo de trece a quince horas.

Cena: Estando en servicio una hora o más durante el periodo de veintiuna a veintitrés horas.

Dichas cantidades recibirán el mismo incremento de coste de vida para 1989 que se acuerden para los salarios anualmente.

Art. 21. La revisión de los salarios, los cuales se mencionan en el Convenio, se efectuarán según la decisión gubernamental española sobre los incrementos salariales, siguiendo el incremento de coste de vida y su política salarial en general y, entre otras, las sociedades del transporte aéreo.

Art. 22. Los interlocutores —OA y la Delegación Sindical— están de acuerdo que durante el periodo del presente Convenio se estudiarán las posibilidades para asegurar al personal de OA-España contra los riesgos de incapacidad grave, muerte y jubilación.

Art. 23. La Empresa concederá las prestaciones sociales siguientes:

El 1 de septiembre de cada año, la Empresa abonará anualmente a cada empleado con hijos menores de dieciocho años 3.000 pesetas por cada hijo (equivalente a la cantidad que da el Gobierno español).

Art. 24. *Antigüedad.*—En concepto de antigüedad, los trabajadores de OA-España perciben 3.000 pesetas por cada tres años de servicio en la Compañía. Dicha cantidad percibirá el mismo incremento del coste de la vida para 1989 que se acuerde para los salarios anualmente.

DISPOSICION FINAL

Este Convenio entrará en vigor el 1 de enero de 1988 y su duración es hasta el 31 de diciembre de 1989. Independiente de los derechos laborales del presente Convenio Colectivo, se respetará cualquier mejora que vinieran disfrutando los trabajadores de «Olympic Airways» en España.

Nivel	Categoría	Pesetas
1	Botones	60.000
2	Recepcionista/Telefonista	65.000
3	Conductor/Botones	68.000
4	Secretaria junior	70.000
5	Secretaria senior	73.000
6	Empleado Contabilidad junior	73.000
7	Empleado Contabilidad senior	74.000
8	Empleado Reservas/Billetes junior	75.000
9	Empleado Reservas/Billetes senior	78.000
10	Promotor de Ventas junior	100.000
11	Promotor de Ventas senior	110.000
12	Agente Tráfico junior	80.000
13	Agente Tráfico senior	83.000
14	Asistente Jefe de Campo	100.000
15	Supervisor Reservas/Billetes	130.000
16	Supervisor de Ventas	150.000
17	Jefe de Ventas	170.000
18	Jefe de Campo	170.000

4074

RESOLUCION de 1 de febrero de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Kraft Leonesas, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Kraft Leonesas, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 8 de enero de 1987, de una parte por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra por el Comité de Empresa y Delegados de Personal, 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 de Trabajo 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, 1 de febrero de 1988.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «KRAFT LEONESAS, SOCIEDAD ANONIMA»

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones generales

Artículo 1.º *Ámbito territorial.*—El presente Convenio será de aplicación en todos los Centros de trabajo presentes y futuros que tiene o pueda tener «Kraft Leonesas, Sociedad Anónima», regulando las condiciones mínimas de trabajo en el territorio del Estado español.

Art. 2.º *Ámbitos personal y funcional.*—Se regirán por el presente Convenio todos los trabajadores que prestan sus servicios en la Empresa «Kraft Leonesas, Sociedad Anónima», quedando excluidos del mismo:

a) El Director general y aquellos cuya actividad se limite pura y simplemente al desempeño del cargo de Consejero.

b) El personal que pudiera verse afectado por la legislación específica relativa a la relación laboral especial del personal de alta dirección.

Asimismo, el presente Convenio regulará todas las actividades que se desarrollen o pudieran desarrollarse en todos los Centros de trabajo actuales o futuros de la Empresa.