

d) Las publicaciones que reciban apoyo económico de otras instituciones o entidades en la medida que se asegure una financiación suficiente.

2.4 Un elevado porcentaje de publicidad puede ser motivo de denegación de la solicitud.

2.5 Se valorarán muy especialmente los esfuerzos económicos y de otro tipo que la entidad solicitante demuestre estar realizando para lograr la autofinanciación de la publicación. Las subvenciones no podrán ser solicitadas para financiar la publicación en su totalidad.

### II.3 Documentación requerida para la formalización de las solicitudes

Se presentarán en volúmenes independientes y encuadernados los siguientes documentos:

a) Volumen 1: El documento normalizado, donde se harán constar todos los datos referidos al solicitante y a la publicación para la cual se solicita la ayuda; la relación de los componentes del comité asesor, del comité científico y de las normas de publicación para los autores; los impresos utilizados para la evaluación por los censores; el presupuesto anual de edición (ingresos y gastos) detallado por conceptos; las certificaciones, en su caso, de las entidades importantes con las que se intercambia, indicando la continuidad y el año de iniciación; en su caso, las tarifas de publicidad; la acreditación, en su caso, de los medios de difusión en los que aparece la publicación (base de datos o revistas de resúmenes, nacionales e internacionales, que recogen la publicación).

b) Volumen 2: El impreso normalizado del currículum vitae del responsable de la revista, del equipo de redacción y de los evaluadores.

### II.4 Cuantía y naturaleza de las subvenciones

La cuantía de la subvención solicitada no podrá ser superior a 1.500.000 pesetas, ni superar los ingresos anuales por suscripción cuando éstos financiaran hasta la tercera parte de los gastos de la publicación.

## APARTADO III

### Estudios y trabajos en áreas de interés prioritario

#### III.1 Finalidad de la convocatoria

Su finalidad es la de promover la realización de trabajos y estudios en áreas de interés prioritario para el Consejo Superior de Deportes dentro del ámbito de las Ciencias del Deporte, con el propósito de perfeccionar el conocimiento técnico y humanístico y ampliar la base documental en los temas que tengan especial relevancia para el desarrollo deportivo a nivel estatal.

#### III.2 Características y ámbito de aplicación

2.1 Las subvenciones se refieren a estudios, trabajos y proyectos de investigación de duración no superior a un año.

2.2 Se considerarán de interés prioritario para esta convocatoria los temas siguientes:

a) Deporte y medio ambiente.  
b) Diseño y desarrollo curricular en la formación de técnicos deportivos.

2.3 Se excluyen explícitamente de esta convocatoria aquellas solicitudes:

a) Que no recojan los temas prioritarios citados en el punto anterior.  
b) Las que incluyan la dotación de equipamiento (ordenadores, mobiliario, maquinaria, etc.).  
c) Que el responsable o grupo de trabajo o de investigación no reúnan las condiciones de titulación mínimas que garantice la formación y experiencia necesaria para la realización del proyecto.  
d) Que incluyan retribuciones a personal vinculado contractualmente a la entidad solicitante, ya sea fijo o temporal.

#### III.3 Documentación requerida para la formalización de solicitudes

Se presentarán en volúmenes independientes y encuadernados los documentos siguientes:

a) Volumen 1: El impreso normalizado donde se incluyen: Los datos de identificación de la entidad solicitante y del responsable o grupo de trabajo, la dedicación al mismo, la Memoria del proyecto, incluyendo el cronograma y el presupuesto de gastos e ingresos.

b) Volumen 2: El currículum vitae, en impreso normalizado, del responsable del grupo de trabajo o investigación y de los demás miembros que participen en el proyecto.

### III.4 Cuantía y naturaleza de las ayudas

4.1 La cuantía máxima de la subvención a los proyectos no superará 1.500.000 pesetas.

Podrá superarse dicha cuantía cuando, a criterio de la Comisión de selección, la envergadura de los proyectos, su elevado interés y proyección a nivel estatal lo haga merecedor de una consideración especial. En cualquier caso, los proyectos deberán referirse a los temas señalados en el punto 2.2 de este apartado.

4.2 Como compensación a los gastos indirectos producidos por la realización del proyecto, la entidad adjudicataria recibirá una subvención adicional correspondiente al 10 por 100 de la cuantía total concedida. El presupuesto de esta subvención adicional no deberá incluirse, por tanto, ni directa ni indirectamente, en el presupuesto solicitado.

### III.5 Participación en los proyectos

5.1 Salvo casos excepcionales y debidamente justificados, todos los componentes del grupo de trabajo o investigación deberán estar vinculados estatutariamente a la entidad solicitante.

5.2 El responsable del proyecto deberá destinar un mínimo de dieciséis horas semanales de dedicación al proyecto para asegurar sus resultados. Todo ello sin perjuicio de las normas vigentes sobre la jornada laboral de los miembros del equipo o grupo y sus incompatibilidades.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 7 de marzo de 1995.—P. D. (Orden de 28 de junio de 1993), el Director general de Deportes, Alfonso Arroyo Lorenzo.

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**8624** RESOLUCION de 23 de marzo de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de la empresa «SEGIPSA, Sociedad Estatal de Gestión Inmobiliaria de Patrimonio, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la empresa «SEGIRSA, Sociedad Estatal de Gestión Inmobiliaria de Patrimonio, Sociedad Anónima», código de Convenio número 9007002, que fue suscrito con fecha 22 de febrero de 1995, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los miembros del Comité de Empresa, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registros 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, 23 de marzo de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

«SEGIPSA, SOCIEDAD ESTATAL DE GESTION INMOBILIARIA DE PATRIMONIO, SOCIEDAD ANONIMA»

La Dirección de SEGIPSA y el Comité de Empresa, de acuerdo con la Legislación vigente, previo reconocimiento recíproco de la legitimidad de las partes, y tras una amplia deliberación, suscriben el presente Convenio Colectivo de la Empresa SEGIPSA.

## CAPITULO I

## Normas generales

Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

El presente Convenio será de aplicación a todo el personal que presente sus servicios en SEGIPSA en todos y cada uno de sus Centros de Trabajo.

El personal directivo se registrará por lo estipulado en su contrato, sin perjuicio de lo que establezca el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Vigencia.*

El presente Convenio estará en vigor desde el 1 de enero de 1995, hasta el 1 de junio de 1997.

Artículo 3. *Duración y prórroga.*

El Convenio se entenderá prorrogado de año en año, siempre que cualquiera de las partes no lo denuncie con una antelación mínima de dos meses a la fecha de su terminación.

La representación que formula la denuncia, deberá acompañar ésta, de la propuesta que contenga los puntos a negociar.

Artículo 4. *Vinculación.*

En lo no pactado en el presente Convenio serán de aplicación: El Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo de Construcción y Obras Públicas de Madrid, la Ordenanza Laboral de Construcción, Vidrio y Cerámica, o Normativa que la sustituya, y cualquier mejora que se acuerde en éstos. El calendario laboral será el correspondiente en cada Comunidad Autónoma y localidad.

Artículo 5. *Marco de acuerdos.*

El presente Convenio recoge el conjunto de acuerdos sobre mejoras colectivas pactadas en la empresa que afectan, por tanto, al conjunto de los trabajadores. Las partes reconocen este Convenio como único acuerdo sobre las condiciones de trabajo adicionales a los convenios de carácter general y normativa laboral vigente; quedando salvaguardados los derechos adquiridos.

Artículo 6. *Comisión Paritaria.*

Se constituye una Comisión Paritaria cuyas funciones serán:

- Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- Arbitraje en aquellos asuntos que las partes firmantes del presente Convenio decidan de forma específica.
- Cuanto otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio o vengán establecidas en su texto. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria del Convenio en cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio para que dicha Comisión emita dictamen a las partes discrepantes.

La Comisión estará compuesta por:

Dos representantes de los trabajadores, designados o elegidos por el Comité de Empresa y Secciones Sindicales. Dos representantes designados por la Dirección, y un Presidente, que será consensuado por las partes y seleccionado preferentemente entre alguna personalidad de la Administración, la Universidad o profesional de prestigio relacionado con SEGIPSA.

Todos los representantes deberán ser empleados de SEGIPSA, sin que sea obligatorio que ostenten afiliación sindical ni cargo representativo.

La Comisión se reunirá cuantas veces lo soliciten la mayoría de sus miembros.

Artículo 7. *Contratos.*

Conforme a los acuerdos alcanzados entre Centrales Sindicales y Gobierno en el ámbito de negociación de la Plataforma Sindical Prioritaria, y de conformidad con lo establecido en la Ley 2/91, los Contratos, en

el momento de su formalización serán sometidos al control de los Sindicatos.

Artículo 8. *Incompatibilidades.*

Todo el personal de SEGIPSA está comprendido en el ámbito de aplicación del artículo 2.º, h), de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

## CAPITULO II

## Seguridad e higiene

Artículo 9. *Comité de Seguridad e Higiene.*

Estará compuesto por un representante de la Dirección, quien ejercerá de presidente, un técnico-experto designado por la Dirección y un representante de los trabajadores por cada Departamento.

Artículo 10. *Funciones.*

Las funciones y atribuciones de dicho Comité serán las siguientes:

- Promover en el centro de trabajo la observancia de las disposiciones vigentes en materia de Seguridad e Higiene en el trabajo, cumpliéndolas y haciéndolas cumplir.
- Estudiar y proponer las medidas oportunas en orden a la prevención de riesgos profesionales, protección de la vida, integridad física, salud y bienestar de los trabajadores.
- Solicitar la colaboración de los Gabinetes Provinciales de Seguridad e Higiene o instituciones públicas dedicadas a estas funciones en la implantación o inspección de medidas de protección individuales o colectivas para el centro del trabajo, dándose traslado a todos los componentes del Comité de Seguridad e Higiene de los informes o planes que pudieran elevar estos Organismos.
- Ser informados por la Dirección de la Empresa de las medidas concretas que se hayan previsto para la ejecución de las obras o de las actividades del respectivo centro de trabajo en materia de seguridad e higiene, teniendo la facultad de proponer las adecuaciones o modificaciones pertinentes al plan de seguridad, a iniciativa del Comité.

Artículo 11. *Actividad.*

El Comité de Seguridad e Higiene se reunirá cuando existan asuntos que tratar o mejoras que proponer para la vigilancia en el cumplimiento de las Normas de Seguridad e Higiene.

## CAPITULO III

## Jornada, horario, vacaciones y fiestas

Artículo 12. *Jornada de trabajo.*

Queda establecida en treinta y nueve horas y quince minutos semanales de trabajo efectivo, repartidas de lunes a viernes.

Desde el día 16 de junio y hasta el 15 de septiembre, ambos inclusive, la jornada queda establecida en treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo, repartidas de lunes a viernes.

Artículo 13. *Horario.*

El horario laboral estará comprendido, de ocho cuarenta y cinco a catorce treinta horas, y de dieciséis a dieciocho treinta horas, de lunes a jueves, ambos inclusive, y de ocho cuarenta y cinco a quince horas los viernes.

Se establece una flexibilidad de quince minutos en el horario fijado para la entrada de la mañana en jornada partida, que deberá recuperarse diariamente a fin de cumplir estrictamente la jornada establecida.

Existirá obligatoriamente un horario de coincidencia comprendido entre las nueve y las catorce treinta, y las dieciséis treinta y las dieciocho horas, y se acuerda que el período comprendido, entre las catorce treinta y las quince treinta no serán computable en ningún caso.

El horario laboral desde el dieciséis de junio y hasta el quince de septiembre, ambos inclusive será de ocho a quince horas.

Durante el período de aplicación de jornada intensiva se establece una flexibilidad de quince minutos en el horario de entrada, debiendo

de ser recuperados diariamente en el horario de salida, estableciéndose un horario de coincidencia de ocho horas quince minutos a quince horas.

#### Artículo 14. *Control de presencia e incidencias.*

El control de presencia se efectuará por medio de un sistema mecánico que sirva de información permanente a disposición del interesado o del Director del Departamento que lo requiera, para que facilite información de la presencia o ausencia de una persona en la oficina.

La Dirección de Administración General procesará mensualmente la información sobre resultados de control horario e incidencias del mes, añadiendo las observaciones que considere oportunas sobre el cumplimiento de la jornada de trabajo y funcionamiento de los controles establecidos y dando traslado de la misma los Directores de los Departamentos.

Cada trabajador recibirá mensualmente la ficha de horas trabajadas con el detalle siguiente:

1. Horas trabajadas en horario normal.
2. Horas trabajadas fuera del horario normal en la oficina.
3. Para el cómputo de horas trabajadas fuera de la oficina, el trabajador deberá ponerlo en conocimiento del departamento de personal con un comunicado interior con el visto bueno del Director del Departamento.

Un duplicado de esta ficha se archivará en el expediente personal de cada trabajador con las indicaciones que pueda hacer en nota dirigida a la Dirección de Administración General, el Director del Departamento o el interesado, para su custodia y hasta que se entregue la ficha del mes siguiente.

De los cómputos totales mensuales con defecto o exceso de la jornada se enviará copia al Comité de Empresa.

Las ausencias del trabajo se comunicarán por teléfono al correspondiente Director que articulará la comunicación a la persona responsable de la recepción. Ulteriormente se exigirá justificación de los motivos. Cuando la ausencia por razón de enfermedad se prolongue por más de tres días deberá aportarse el correspondiente parte de baja.

Cualquier otra incidencia se comunicará a la Dirección de Administración General con el visto bueno del Director del Departamento, ya que en su defecto, se presumirá la no justificación.

#### Artículo 15. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales se establecen en veintidós días laborales, salvo en el caso de prestación de servicio por período inferior a un año, en cuyo caso se disfrutará la parte proporcional a tal período.

La autorización de días de vacaciones o permisos se otorgará por la Empresa previa aprobación del Director del Departamento a la solicitud presentada.

Las vacaciones serán de disfrute obligatorio, no se abonarán bajo ningún concepto, ni podrán ser acumuladas de un año para otro, debiendo ser disfrutados como mínimo diecinueve días laborales en el período comprendido entre el 16 de junio y el 15 de septiembre ambos inclusive, pudiendo ser divididos en dos periodos como máximo, salvo casos excepcionales autorizados por la Dirección motivados por necesidades laborales. Los tres días restantes podrán ser disfrutados en cualquier período dentro del año.

El trabajador conocerá con un mes de adelanto como mínimo la programación definitiva de las vacaciones, no pudiendo modificarse por ninguna de las partes sin causa justificada.

#### Artículo 16. *Días de libre disposición.*

Se establecen 6 días laborales de libre disposición por el trabajador.

En ellos queda absorbida cualquier ausencia del trabajo, que no sea de las comprendidas en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, y se someten para su uso y disfrute a las siguientes reglas:

Disfrute dentro del año natural (hasta 15 de enero del año siguiente). No son abonables.

Solicitud y visado, previos a su disfrute, por la Dirección del Departamento.

#### Artículo 17. *Festivos.*

Serán de aplicación los establecidos en el calendario laboral de la Comunidad Autónoma y localidad correspondiente al centro de trabajo, y de acuerdo con el Convenio Provincial de la Construcción aplicable.

#### Artículo 18. *Permisos sin sueldo.*

Se establecen seis meses de «período no retribuido», cada tres años de servicio efectivo en la empresa que podrán disfrutarse total o parcialmente.

Dichos permisos se disfrutarán a solicitud del trabajador, con la aprobación del Director del Departamento correspondiente, y deberán tramitarse, al menos con tres meses de antelación, salvo casos excepcionales.

Los trabajadores en esta situación no devengarán retribuciones, pero sí se les computará el tiempo permanecido en la misma a efectos de antigüedad y promoción. También los derechos pasivos en el caso de período sabático.

De común acuerdo con la empresa, dicho período de seis meses podrá ser mayor, a solicitud del trabajador, si se estima procedente.

### CAPITULO IV

#### Condiciones económicas

#### Artículo 19.

Durante el período de vigencia del presente Convenio, regirán los acuerdos salariales que se anexan al final del texto.

#### Artículo 20. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias o exceso de jornada que se produjesen por requerimiento de la empresa, serán compensadas con horas de descanso, en la relación de una hora extraordinaria igual a una hora setenta y cinco de descanso y dentro del límite máximo de diez horas, que habrán de compensarse dentro del mes siguiente.

En los casos excepcionales en que deban ser abonadas, se aplicará la legislación vigente.

#### Artículo 21. *Complemento por enfermedad.*

Además de las prestaciones por ILT por enfermedad común y profesional, accidente laboral o no laboral, la empresa completará hasta el 100 por 100 el salario real del trabajador.

#### Artículo 22. *Provisión de vacantes.*

Cualquier vacante o puesto de nueva creación que se produzca en la plantilla de SEGIPSA, será ofertado internamente con suficiente antelación, detallando con la mayor claridad posible las condiciones del mismo, para que el personal de plantilla interesado, que crea cumple las condiciones que para él se detallen, pueda optar a dicho puesto, salvo que se trate de personal directivo o de confianza. Los interesados no aceptados conocerán individualmente las razones de su no aceptación, en presencia de un Delegado Sindical o Comité de Empresa a no ser que renuncie expresamente.

La Dirección informará al Comité de Empresa, en caso de nuevas contrataciones, del proceso de selección adoptado y condiciones del nuevo contrato de trabajo.

Cuando se anuncien puestos a cubrir con contrato temporal, el personal de plantilla podrá solicitar su traslado a ese puesto, con tal de que sea posible no cubrir el puesto actual del solicitante, o cubrirlo con un interino, y en todo caso, con compromiso de regreso al puesto de origen al expirar el plazo puesto para el contrato temporal.

Dentro del mismo nivel y/o categoría profesional podrán realizarse traslados de personal, previo acuerdo entre las partes.

En caso de suplencias temporales, se estará a lo determinado por la legislación y normativa vigente.

Conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, la Dirección informará trimestralmente sobre la evolución prevista de empleo en la empresa.

#### Artículo 23. *Gratificaciones.*

Queda prohibido cualquier tipo de gratificación o devengo personal por trabajos relacionados con SEGIPSA y por conceptos no recogidos en este Convenio.

### CAPITULO V

#### Prestaciones no salariales

#### Artículo 24. *Planes de formación y estudios.*

Los planes y programas de formación, adecuación, perfeccionamiento y promoción profesional requeridos por la empresa, serán establecidos por ésta y a su cargo.

#### Artículo 25. *Dietas y kilometrajes.*

Se revisa su importe quedando como sigue:

Dieta de manutención y alojamiento: 14.391 pesetas.

Media dieta: 6.420 pesetas.

Kilometraje: 32 pesetas.

Procederá el abono de otros desplazamientos previa petición del justificante.

Procederá media dieta si no se pernocta, y se supera la jornada establecida, si se viaja fuera de los límites geográficos de la provincia donde esté ubicado su centro de trabajo.

#### Artículo 26. Seguros.

Existe un seguro colectivo, además del seguro obligatorio de accidentes laborales, que cubre los riesgos personales de accidentes durante las veinticuatro horas del día y que responde a las siguientes indemnizaciones:

Por muerte: Tres anualidades del sueldo bruto.

Por incapacidad permanente: Seis anualidades del sueldo bruto.

Se establecerá un seguro de Responsabilidad Civil decenal, para los redactores de proyecto y direcciones facultativas designadas por la empresa.

En caso de cese de actividad en la empresa por parte del trabajador, ésta se compromete a seguir abonando las primas correspondientes hasta el final del decenio.

#### Artículo 27. Reconocimiento médico.

SEGIPSA velará por la práctica de reconocimientos médicos, iniciales y con periodicidad anual, a los trabajadores conforme a lo establecido en las disposiciones vigentes. Los trabajadores serán informados de los resultados de los mismos.

#### Artículo 28. Anticipos.

Importe máximo por semestre: Hasta dos mensualidades. Reintegro: En un plazo máximo de seis meses. Límite periódico: Un anticipo por semestre natural, siempre que estén cancelados los anteriores.

### CAPITULO VI

#### Fondo social

#### Artículo 29. Presupuesto y funcionamiento.

Los gastos que atenderá el Fondo Social, podrá ser: Seguro colectivo, asistencia médica complementaria y ayudas de estudios.

El presupuesto total será de 4.000.000 de pesetas anuales.

El Fondo Social será gestionado por el Comité de Empresa y los gastos propuestos con cargo al mismo, aprobados por la empresa.

Las normas de actuación en cuanto a la concesión de dichas ayudas serán las siguientes:

Asistencia médica complementaria:

Ayuda óptica: 15.000 pesetas bianuales, máximo.

Ayuda odontológica: 52.500 pesetas anuales, máximo.

Otras ayudas médicas: 15.000 pesetas anuales, máximo.

La aprobación de estos gastos se realizará previa presentación de facturas.

Ayuda estudios:

Los trabajadores que deseen cursar estudios oficiales, tendrán derecho a percibir una ayuda, no superior al 80 por 100 de su coste, y con un máximo de 100.000 pesetas anuales, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

a) Los estudios deberán guardar relación con su trabajo en la empresa y redundar en una mejor formación profesional del trabajador.

b) El trabajador deberá justificar el aprovechamiento de los estudios, entendiéndose que esta condición se cumple cuando al finalizar el curso, pueda acceder al curso superior o justificar documentalmente su aprovechamiento, en el caso de tratarse de estudios no universitarios.

c) Los cursos deberán ser impartidos en centros oficiales de enseñanza y en horarios compatibles con la asistencia al trabajo.

Se establece una revisión automática del presupuesto cuando la fluctuación de la plantilla, a la baja o al alza, alcance un nivel igual o superior al 5 por 100.

En ningún caso se sobrepasará el presupuesto anual establecido, según propuesta de gastos formulada por el Comité de Empresa.

### CAPITULO VII

#### Derechos y garantías sindicales

#### Artículo 30. Actividades sindicales.

La empresa considerará aquellas actividades que promovidas por el Comité de Empresa o Centrales Sindicales con representación en el mismo, tengan un carácter de universalidad y de interés general para los trabajadores de la empresa y en el ámbito de la misma.

#### Artículo 31. Delegados sindicales.

SEGIPSA reconocerá a un delegado por cada una de las secciones sindicales constituidas en la empresa y con representación en el Comité de Empresa, conforme a lo establecido en la legislación vigente y los acuerdos sobre participación sindical en la empresa pública.

#### Artículo 32. Derechos y deberes de los representantes de los trabajadores.

En cuanto a competencias y funciones del Comité de Empresa y derechos y deberes de los representantes de los trabajadores, se estará a lo dispuesto al efecto en los artículos 64 al 68 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, modificada por la Ley 32/1984, de 2 de agosto.

#### Artículo 33. Artículo final.

El presente Convenio sustituye y deroga a todos los anteriores.

#### Acuerdo salarial

Como consecuencia de la modificación de la jornada de trabajo se pactan las siguientes condiciones:

Se aplicará a partir del día 1 de enero de 1994 un incremento del 2,5 por 100. Sobre la cantidad resultante, y a partir del día 1 de junio de 1995 fecha en la que entrará en vigor la nueva jornada, se aplicará un incremento del 4,5 por 100.

Como compensación a la desaparición de los artículos 24 «Ayuda comida» y 30 «Otras prestaciones» del anterior convenio, a partir del día 1 de junio de 1995, a la cantidad resultante del apartado anterior se le sumará de forma lineal y bruta para cada trabajador la cantidad de 7.500 pesetas al mes, que quedan reflejadas en la tabla de niveles salariales.

La revisión salarial desde el 1 de junio de 1996, quedará sujeta a las directrices que la Dirección General del Patrimonio del Estado establezca para las empresas estatales.

En prueba de conformidad suscriben el presente acuerdo salarial en Madrid a 22 de febrero de 1995.

#### Tablas de niveles salariales

Desde el día 1 de enero y hasta el 31 de mayo de 1995 estará en vigor la tabla salarial que a continuación se describe:

##### 1. Gerentes de programas o proyectos y asimilados:

1.1: 6.822.007 pesetas.

1.2: 6.279.773 pesetas.

1.3: 6.071.140 pesetas.

1.4: 5.744.425 pesetas.

##### 2. Jefes de servicio, Ayudantes de gerente y asimilados.

2.1: 5.029.095 pesetas.

2.2: 4.293.129 pesetas.

##### 3. Jefes de sección, Secretarías de presidencia y asimilados.

3.1: 4.092.516 pesetas.

3.2: 3.277.451 pesetas.

3.3: 2.946.153 pesetas.

##### 4. Administrativos, Secretarías de dirección y asimilados.

4.1: 2.895.713 pesetas.

4.2: 2.593.195 pesetas.

4.3: 2.508.243 pesetas.

##### 5. Auxiliares administrativos y asimilados.

5.1: 2.029.063 pesetas.

5.2: 1.954.549 pesetas.

5.3: 1.588.750 pesetas.

Desde el día 1 de junio de 1995 y hasta la terminación de la vigencia del presente Convenio, estará en vigor la tabla salarial que a continuación se describe:

1. Gerentes de programas o proyectos y asimilados:

- 1.1: 7.218.998 pesetas.
- 1.2: 6.652.367 pesetas.
- 1.3: 6.434.341 pesetas.
- 1.4: 6.092.925 pesetas.

2. Jefes de servicio, Ayudantes de gerente y asimilados.

- 2.1: 5.345.404 pesetas.
- 2.2: 4.576.320 pesetas.

3. Jefes de sección, Secretarías de presidencia y asimilados.

- 3.1: 4.366.680 pesetas.
- 3.2: 3.514.938 pesetas.
- 3.3: 3.168.730 pesetas.

4. Administrativos, Secretarías de dirección y asimilados.

- 4.1: 3.168.730 pesetas.
- 4.2: 2.803.458 pesetas.
- 4.3: 2.781.114 pesetas.

5. Auxiliares administrativos y asimilados.

- 5.1: 2.290.371 pesetas.
- 5.2: 2.132.504 pesetas.
- 5.3: 1.750.244 pesetas.

Nota aclaratoria: Los niveles 4 y 5 se han incrementado en las siguientes cantidades:

- 4.1: 52.710 pesetas/año.
- 4.2: 60.000 pesetas/año.
- 4.3: 70.000 pesetas/año.
- 5.1: 80.000 pesetas/año.

Se acuerda dar por concluido el proceso de negociación.

**8625**

*RESOLUCION de 23 de marzo de 1995, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo de «Pilotos de Helicosa, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de «Pilotos de Helicosa, Sociedad Anónima», número de código 9009530, que fue suscrito con fecha 8 de febrero de 1995, de una parte, por el designado por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de otra, por los Delegados Sindicales del SEPLA, en representación del colectivo laboral afectado, 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, 23 de marzo de 1995.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO DE PILOTOS 1994/1995**

**CAPITULO I**

**Disposiciones generales**

**Artículo 1. Ambito territorial.**

El ámbito de aplicación del presente convenio abarca todos los centros y dependencias de la compañía, bases de helicópteros tanto en España como en el extranjero.

**Artículo 2. Ambito personal.**

Abarca a todos los tripulantes pilotos de «Helicosa» en las situaciones contempladas por el mismo.

**Artículo 3. Ambito temporal.**

El convenio entrará en vigor, a todos los efectos, el día de su firma, extendiéndose su vigencia hasta el 31 de diciembre de 1995. No obstante, los efectos económicos del mismo se aplicarán desde el día 1 de enero de 1994, salvo en los conceptos en los que expresamente se establezca otra disposición, en la cuantía reflejada en los anexos 1, 2 y 3.

Finalizado el período de vigencia, este convenio se entenderá prorrogado, tácitamente, por períodos de un año, salvo que se produzca denuncia de cualquiera de las partes afectadas.

La denuncia del convenio habrá de producirse, en su caso, con dos meses de antelación a la fecha de término de su vigencia inicial arriba indicado o a la del término de cualquiera de sus eventuales prórrogas mediante comunicación escrita que deberá dirigirse a la autoridad laboral y a la otra parte negociadora.

Asimismo, las partes se comprometen a iniciar la negociación del nuevo convenio colectivo con dos meses de antelación a la finalización de su vigencia o la de las eventuales prórrogas.

**Artículo 4. Absorción y compensación.**

La estructura salarial del presente convenio sustituye y excluye a las diferentes estructuras salariales, incluidos conceptos indemnizaciones de los respectivos convenios colectivos que con anterioridad se han aplicado al personal de esta empresa.

Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y en cómputo anual sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

**Artículo 5. Incremento salarial.**

Se establece un incremento salarial para el año 1995 del 3,5 por 100, con efectos desde el día 1 de enero, en todos los conceptos económicos salvo aquéllos para los que expresamente se excluya el mismo.

**Artículo 6. Comisión Paritaria.**

Para vigilar el cumplimiento del convenio y con fin de interpretarlo cuando proceda, se constituye una Comisión Paritaria compuesta por los siguientes miembros:

Luis Suárez-Lledó Alemany.  
Esteban Diego Muñiz.  
Fernando Salvador Landmann.  
Luis Sánchez López.

Las reuniones se celebrarán a petición de cualquiera de las dos partes, cuando la importancia del tema así lo requiera, en el término de los diez días laborables siguientes a la fecha de la solicitud de convocatoria. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente, entendiéndose por tanto que la intervención de la Comisión Paritaria del convenio es preceptiva, dentro de las materias propias de su competencia.

Se designa como Secretario de la Comisión Paritaria a don Luis Sánchez, a quien habrán de dirigirse las solicitudes de convocatoria de reunión, siendo además de su competencia la fijación de día, hora y lugar para la misma, dentro del plazo antes señalado, y la comunicación de dicho señalamiento a las partes.

Las decisiones se tomarán considerando que cada una de las dos representaciones, cualquiera que sea el número de los vocales presentes, tiene un voto.

Los gastos de desplazamiento y estancia que se produzcan con motivo de estas reuniones serán por cuenta de la empresa.

Será competencia de la Comisión regular su propio funcionamiento en lo que no esté previsto en las presentes normas.

**Artículo 7. Vinculación a la totalidad de lo pactado.**

El presente convenio constituye un todo orgánico y las partes quedan mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Si durante el proceso de homologación, la autoridad competente modificara alguna de las cláusulas en su actual redacción, la comisión deliberadora deberá reunirse para considerar si cabe la modificación, manteniendo la vigencia del resto del articulado del convenio o si, por el contrario, la modificación de tal o tales cláusulas, obliga a revisar las concesiones recíprocas que las partes hubiesen otorgado.