

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**19643** RESOLUCION de 21 de junio de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo de la Empresa «Sondeos Petrolíferos, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Sondeos Petrolíferos, Sociedad Anónima», que fue suscrito con fecha 8 de agosto de 1988, de una parte, por Delegados de Personal de la citada razón social, en representación del colectivo laboral afectado, 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, 21 de junio de 1990.-El Director general, P. A. (art. 17 del Real Decreto 530/1985, de 8 de abril), el Subdirector general para la Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo, Francisco J. González de Lena.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA «EMPRESA SONDEOS PETROLIFEROS, S. A.»

**ARTICULO 1º PARTES CONTRATANTES.**- El presente Convenio se concierne entre la representación de la Empresa y sus trabajadores, a través de los Delegados de Personal de los distintos sondeos que la Empresa tiene en todo el territorio nacional.

**ARTICULO 2º AMBITO FUNCIONAL.** - Los acuerdos contenidos en el presente Convenio tendrán fuerza normativa, y afectará a todo el personal que trabaje en los sondeos y que vienen nominados por categorías en las tablas salariales adjuntas. Asimismo, el presente Convenio tendrá su efecto, en todo el territorio nacional, independientemente donde estuviesen los trabajadores en el momento de la firma.

**ARTICULO 3º VIGENCIA.**- El presente Convenio entrará en vigor el 1 de Marzo de 1.988, por un periodo de un año.

Se tendrá por denunciado y obligatoriamente se iniciará la negociación económica el 1 de Enero de 1.989.

Los efectos de este Convenio, sea cual fuere el día de su firma, será el día 1 de Marzo de 1.988.

**ARTICULO 4º ABSORCION Y COMPENSACION.**- El presente Convenio forma un todo, unidad indivisible, y sus condiciones podrán absorber todas aquellas que por disposición legal le vengán impuestas hasta donde alcancen y en la materia que le afecte.

**ARTICULO 5º GARANTIA PERSONAL.** - De conformidad con la legislación vigente se respetarán las condiciones más ventajosas que tuvieran acreditadas con carácter personal los trabajadores afectados por el presente Convenio.

**ARTICULO 6º REGULACION SALARIAL.** - Los salarios y las dietas a percibir por los trabajadores afectados por el Convenio son los que se especifican a lo largo del mismo.

En el caso de que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística registrara al 31 de Diciembre de 1.988 un incremento superior al 3,5 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de Diciembre de 1.987 se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra.

La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer semestre de 1.989.

c) Conceptos de nómina a computar. Según tablas anexas, los conceptos serán:

- Sueldo Base.
- Nocturnidad
- Actividad (a quien afecte)
- Peligrosidad (a quien afecte)

b) Las remuneraciones vendrán determinadas por doce mensualidades, por el importe que se cita en las tablas salariales, más dos pagas extraordinarias a percibir en los meses de Julio y Diciembre, consistentes en una mensualidad cada una de ellas como hasta ahora, y que corresponda a los conceptos del artículo 6º, apartado a), en los términos y condiciones previstas en la Reglamentación de Trabajo para la Investigación y Explotación Petrolífera.

c) Conceptos salariales.

**Plus de Disponibilidad.**- Es el destinado únicamente a las categorías de: Mecánico de Sonda, Mecánico Aux. de Sonda y Electricista, teniendo el espíritu de compensar la prolongación de la jornada de trabajo, las irregularidades en los horarios etc. que en algunas ocasiones se pueden producir en el desempeño de sus funciones. La cuantía será la determinada en las tablas salariales anexas, y su pago se realizará por día de trabajo efectivo en jornada normal de ocho horas.

En los casos de trabajo en Plataformas marinas, la cuantía del Plus de Disponibilidad, por día de trabajo, se dividirá entre dos y a la cantidad resultante se le aplicará el tanto por ciento que corresponda.

En ningún caso tendrá repercusión en el cálculo de las gratificaciones de Julio y Diciembre, Recuperaciones o Vacaciones Anuales.

Las cantidades indicadas en el apartado b) de este artículo tendrán los aumentos que a continuación se detallan cuando el personal realice su actividad en plataformas marinas.

Durante los trabajos de perforación en plataformas marinas, el incremento será del 155 por ciento exclusivamente durante el período de trabajo.

En los casos de que los trabajos en plataforma sean de producción o mantenimiento el aumento que se producirá será del 140 por 100.

Estos aumentos que sobre los conceptos ya indicados se abonan en los casos de trabajo en plataformas, son compensatorios tanto de las condiciones especiales de trabajo y habitabilidad que en las mismas se dan, así como de las condiciones de jornada de trabajo, horario y descansos, ya que es norma aceptada y aceptable hacer una jornada de doce horas diarias en periodos de tres semanas consecutivas, con descanso de otras tres semanas igualmente consecutivas, y un mes de vacaciones al año.

Los porcentajes de aumento indicados no afectan a los días de descanso ni vacaciones anuales, así como tampoco a las gratificaciones extraordinarias de Julio y Diciembre.

d) Todo trabajador que su periodo de recuperación comenzase a partir del día 21 y hasta el 30 del mismo mes podrá recibir un adelanto a cuenta de su mensualidad equivalente al 90 por 100 de sus ingresos. Para tener derecho a este adelanto deberá solicitarlo por escrito antes del día 20 del mismo mes.

e) En los casos de accidentes o enfermedad se percibirá el 100 por 100 del salario.

Debido a las peculiaridades de las retribuciones en plataforma, en caso de accidente de trabajo se abonará hasta el 100 por 100 de la cantidad que resulte de la base reguladora de accidentes de trabajo al momento de producirse el siniestro.

En los casos de enfermedad y accidente cuando exista derecho a la percepción de dietas los pagos se llevarán a cabo de la siguiente manera: Cuando el trabajador deba permanecer en el lugar de residencia del centro de trabajo tendrá derecho a la percepción de la dieta durante sesenta días. Los agentes de la Empresa ayudarán en todo lo posible al personal enfermo o accidentado para que pueda trasladarse a su domicilio habitual en el menor tiempo posible.

La Empresa contemplará individualmente los casos graves y muy graves, con el fin de que el trabajador no resulte excesivamente perjudicado por esta situación.

En los casos de hospitalización del personal que resida con su familia en el lugar de trabajo se le abonará la dieta completa sin ningún tope de días hasta el alta hospitalaria.

f) En caso de hospitalización de un productor, la Empresa abonará todos los gastos de viaje en medios de transporte colectivo de un familiar.

**ARTICULO 7º OTROS CONCEPTOS ECONOMICOS:**

a) Antigüedad: La antigüedad se fija por bienes trabajados, contando desde su ingreso en la Empresa, y su cuantía se fija en un 5 por 100 por bienio del sueldo base hasta un máximo del 30 por 100 de dicho sueldo.

b) Beca de estudios: Se establece una compensación denominada "Beca de estudios", para todos los hijos de los trabajadores durante el período de E.G.B. y B.U.P., conforme a las siguientes normas:

Importe máximo de 3.500 pesetas mensuales durante el período escolar.

Número de hijos con derecho a beca:

- De uno a dos hijos: Un hijo con derecho.
  - De tres a cuatro hijos: Dos hijos con derecho.
  - De cinco a seis hijos: Tres hijos con derecho.
  - De siete a ocho hijos: Cuatro hijos con derecho.
- Sucesivamente en la misma proporción.

Para la concesión de estas becas deberá presentarse, durante el mes de Septiembre de cada año, la oportuna solicitud, aportando una certificación de la matrícula y la última evaluación del año anterior.

El importe de las becas de estudios serán revisados cada tres años, por lo cual la próxima revisión se llevará a cabo en el año 1.991.

Estas becas de estudios solamente serán abonadas cuando se trabaje en España.

También se establece para los trabajadores una ayuda de estudios, que consistirá en el 50 por 100 del coste de los mismos, siempre y cuando por parte de la Dirección de la Empresa se estime que estos redundarán en beneficios de su trayectoria laboral dentro de la Compañía. El trámite a llevar a cabo para dichas solicitudes será la presentación del recibo de pago de la citada ayuda de estudios.

c) Vacaciones anuales: Las vacaciones anuales serán disfrutadas a lo largo del año siempre el 50 por 100 de la misma a petición del interesado y el otro 50 por 100 a criterio de la Empresa.

d) Dietas: 1º La cuantía de las dietas por día de presencia en el trabajo se establece en 3.350,- Pesetas diarias para todas las categorías y personal con derecho a las mismas.

Situación derivada de los viajes de recuperación:

Dieta 3.350,- Pesetas.

La cantidad que se percibirá en concepto de gastos de locomoción será de 17,50 pesetas/Kilómetro desde el Centro de trabajo hasta el domicilio del trabajador, siendo la misma para su regreso.

Las dietas derivadas de los viajes de RC serán incrementadas, en su caso en los porcentajes de los trabajos en plataforma.

2º El personal casado que se desplace al Centro de trabajo con su familia obligándose con ello a alquilar un apartamento y al mismo tiempo tenga otro domicilio propio en su residencia habitual, con el fin de compensar este doble gasto, se le abonará la cuantía del alquiler del apartamento correspondiente al período de recuperación y vacaciones anuales, previa presentación del recibo de dicho alquiler correspondiente al citado período, tanto si decide quedarse o no en el Centro de Trabajo durante el período de recuperación o vacaciones anuales.

Al resto del personal que no cumpla los anteriores requisitos y prefiera alquilar un apartamento no se le abonará cantidad extra alguna por los alquileres. Sin embargo, se le abonará la reserva de cama previa justificación, cuando por escasez de establecimientos hoteleros deban utilizar dicha reserva por no tener seguridad de encontrar habitación al regreso de la recuperación.

3º Situación derivada de viajes que obliguen a desplazamientos temporales del Centro de Trabajo:

Cuando el desplazamiento dure un máximo de cinco días y pernoctando fuera del mismo: 4.600,- Pesetas.

Cuando dure menos de un día y se efectúen dos comidas, dos tercios de dieta 3.066,- Pesetas.

Cuando dure menos de un día y se efectúe una comida, un tercio de dieta: 1.533 Pesetas.

Cuando el desplazamiento dure más de cinco días: 3.350,- Pesetas.

En caso de desplazamiento temporal que ocasione gastos justificables en el Centro de Trabajo, tales como reserva de habitación o apartamento, éstos serán abonados. Las notificaciones de traslado temporal deberán hacerse por escrito.

Cualquier situación que no se ajuste a lo establecido anteriormente tendrá que ser autorizada por el Jefe de Campo o los servicios centrales de Madrid.

e) En todos los traslados de Centro de Trabajo, la Empresa tomará a su cargo todos los gastos de transporte en medios colectivos del trabajador y sus familiares, así como los enseres.

Cuando el traslado se realice con familiares se abonará a la esposa e hijos mayores de diez años la misma dieta que al trabajador y a los hijos menores de diez años media dieta.

f) Plus de distancia, prolongación de jornada: Se establece un plus de distancia, prolongación de jornada de 692 pesetas diarias por día de trabajo en el caso de que el tiempo de viaje desde el lugar de residencia al sondeo supere los cuarenta y cinco minutos entre ida y vuelta, conforme a la siguiente escala:

Hasta una hora de viaje de ida y vuelta superando los cuarenta y cinco minutos 692 pesetas.

De una hora a una hora y treinta minutos 1.044 pesetas.

De una hora treinta minutos a dos horas 1.373 pesetas.

g) Plus para los trabajos con lodo de emulsión: Cuando se realicen trabajos con lodos de emulsión, y con el fin de compensar la suciedad que el citado lodo produce, todo el personal que se vea obligado a padecer en más del 50 por 100 de la jornada de trabajo dicha situación percibirá una cantidad diaria de 713 pesetas; esta cantidad será aumentada en un 50 por 100 cuando las condiciones se den en los trabajos en plataforma.

El personal que trabaje menos del 50 por 100 de la jornada en contacto con este tipo de lodo percibirá el 50 por 100 de dicho plus.

h) Póliza de seguros: Para todos los trabajadores integrados en este Convenio se suscribe una póliza de vida, cuyas cuantías de indemnización serán las siguientes:

2.500.000,- pesetas en caso de muerte.

2.500.000,- pesetas en caso de invalidez absoluta y permanente.

En los casos de muerte por accidente, la indemnización será de 5.000.000,- de pesetas.

El importe de los capitales a asegurar se revisarán cada año por lo tanto la próxima revisión será en el año 1.991.

ARTICULO 8º.- FONDOS PARA ATENCIONES SOCIALES.- Con el fin de atender a las necesidades económicas extraordinarias del personal se podrán solicitar y conceder anticipos no superiores a tres mensualidades, debiendo ser reintegrados en el plazo máximo de nueve meses.

ARTICULO 9º.- SERVICIO MILITAR.- Los trabajadores que se incorporen a filas percibirán dos medias pagas en Julio y Diciembre, que se harán efectivas a su reincorporación al trabajo.

ARTICULO 10º GRUPOS LABORALES.- a) Para los ascensos de categorías y niveles se tendrá en cuenta lo siguiente:

Antigüedad en la Empresa y en la categoría.

Superación de las pruebas teóricas y prácticas a las que serán sometidos.

Sin embargo, automáticamente al cabo de tres años en el mismo nivel, se ascenderá al siguiente hasta el nivel III, inclusive, cuando exista este nivel.

d) La Empresa ampliará en la medida de sus posibilidades los cursillos de formación específicos en la perforación petrolífera.

c) Todo el personal sujeto a turnos podrá solicitar el cambio, siempre que las necesidades del servicio lo permitan. Esta solicitud se realizará ante el Jefe del Centro de trabajo, quien procederá a su concesión o denegación.

d) Todo el personal podrá solicitar traslado de Centro de trabajo cuando éste se encuentre más cercano a su domicilio habitual.

Esta petición se deberá cursar a los servicios centrales, a través del Jefe del Centro de Trabajo, y siendo a cargo del trabajador en caso de su concesión todos los gastos del mismo.

e) Residencia.- La elección del lugar de residencia de trabajo para el personal será efectuado por la Empresa, dando a ser posible dos o más lugares diferentes, siendo elegido uno de ellos por el personal atendiendo a la mayor cercanía del sondeo, de forma que el lugar de residencia reúna las condiciones mínimas de habitabilidad.

ARTICULO 11º TRASLADO DE PERSONAL.- Se tenderá a evitar lo máximo posible el exceso en los traslados de personal de un Centro de trabajo a otro, siempre y cuando no sean por necesidades del servicio, procurando que la comunicación en caso de traslado se notifique con dos semanas de antelación.

La Empresa en todos los casos, cuando se produzca a petición del operador, tratará dentro de sus posibilidades salvaguardar la permanencia del trabajador en su categoría y Centro de trabajo.

ARTICULO 12º JUBILACION.- En los casos de jubilación anticipada, los trabajadores de edad inferior a los 65 años y superior o igual a 60, que lleven por lo menos 20 años en la Empresa, tendrán derecho a jubilarse anticipadamente con arreglo a las siguientes normas compensatorias:

La Empresa concederá la jubilación anticipada antes de transcurridos tres meses desde que el trabajador realice la solicitud en firme y por escrito. La solicitud podrá cursarse por el trabajador con tres meses de anticipación a la fecha en que se jubile anticipadamente.

La Empresa concederá como compensación económica una cantidad de pago único equivalente a 20 pagas de importe igual a la percibida en el mes en que cumple 60 años de edad. Dicha paga se entiende según su importe bruto excluidas las retribuciones extraordinarias, variables o de vencimiento superior al mes.

En caso de solicitarse la jubilación con posterioridad a los 60 años, tanto si es voluntaria como por no haber cumplido los 20 años de antigüedad existirá una reducción de una paga por cada tres meses transcurridos, entendiéndose que el importe de cada paga a percibir es el señalado en el párrafo anterior.

Los trabajadores que al cumplir los 60 años cuenten con una antigüedad en la Empresa entre 16 y 19 años y soliciten jubilarse anticipadamente recibirán la siguiente compensación económica:

16 años : 12 pagas

17 años : 14 pagas

18 años : 16 pagas

19 años : 18 pagas

Sobrepasados los 60 años ya no podrá solicitarse la jubilación anticipada hasta contar 20 de antigüedad, llevándose a efecto la misma de acuerdo con las normas previstas.

En caso de que existan más de dos peticiones de jubilación anticipada en un año natural acogiendo a la compensación de pago único, la Empresa se reserva el derecho de admitir o no las solicitudes que exceda dicho número dando prioridad a los trabajadores más antiguos.

El personal en espera por esta circunstancia no sufrirá la reducción prevista en el número de pagas de compensación, que además serán de la cuantía correspondiente a la fecha en que la jubilación sea aceptada por la Empresa.

**ARTICULO 13º TRABAJADORES EVENTUALES**

Los trabajadores contratados eventualmente tendrán los mismos derechos y obligaciones que los fijos de plantilla durante la duración de su Contrato laboral, a excepción del concepto de dietas, siempre y cuando residan en las cercanías del Centro de Trabajo, abonándose las mismas cuando no se reúnan estas condiciones.

**ARTICULO 14º JORNADA LABORAL.** - A excepción hecha del personal que trabaja en las Plataformas, que se rigen por lo indicado en el Artículo 6, Apartado C, el resto del personal que trabaja en los sondeos de tierra, su jornada laboral será de 1.826 horas anuales distribuidas de la siguiente forma :

- JEFES DE GRUPO
- AYUDANTES DE SONDISTA
- ENGANCHADORES

Realizarán, siempre que las condiciones lo permitan, una jornada durante todo el año de 12 horas diarias con un sistema de 2 semanas de trabajo, por 2 semanas de descanso

Durante los días de recuperación se percibirán las dietas correspondientes como si fueran días de trabajo y sólomente se abonará kilometraje y dietas de viaje en la incorporación al Centro de Trabajo y la salida del mismo cuando sea trasladado definitivamente a otro Centro.

Las categorías que a continuación se relacionan tendrán un sistema de 4 semanas consecutivas de trabajo por 2 semanas de descanso, siendo la proporción de 2 días de trabajo por 1 de descanso, a razón de 8 horas diarias.

- MECANICOS DE SONDA
- OFICIALES ELECTRICISTAS

El resto del personal tendrá el sistema de 3 semanas consecutivas de trabajo a 8 horas diarias por 1 semana de descanso también consecutivo.

Todo el personal disfrutará de las vacaciones anuales correspondientes, no superando en ningún caso en los sondeos de tierra el total de 1.826 horas al año.

**ARTICULO 15º LICENCIAS Y PERMISOS** - 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) Matrimonio : Quince días naturales.
- b) En caso de alumbramiento de la esposa y cuando este sea normal : Tres días naturales y cinco días naturales en partos graves.
- c) Durante tres días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijos, padre, madre, hermanos, abuelos o nietos de ambos cónyuges.
- d) Durante un día natural en caso de matrimonio de familiar directo en primer grado.
- e) El personal casado y con hijos que sea trasladado por la Empresa de un Centro de trabajo a otro y realice dicho traslado con ellos, tendrá derecho de uno a cuatro días de permiso para búsqueda de vivienda y acoplamiento familiar en el nuevo Centro.

En todos estos casos se tratará por ambas partes de no obstaculizar el asentamiento familiar ni la marcha normal del trabajo.

f) En todos los casos de traslado de Centro de trabajo el tiempo de viaje se considerará "presente ruta".

g) Se considerará como situación especial toda aquella que por razones climatológicas o de fuerza mayor, el trabajador no pueda asistir al trabajo.

Durante este periodo, y en los casos que corresponda, el trabajador percibirá el importe completo de la dieta, con un máximo de siete días.

Al finalizar este periodo, si las condiciones siguiesen impidiendo la realización normal de las operaciones, la Dirección determinará las actuaciones a seguir.

En los casos b,c y d, si el trabajador tuviese que desplazarse de las cercanías del Centro de Trabajo, se le aumentarán estos permisos en 2 días naturales, uno para el día de ida y otro para el día de regreso.

**ARTICULO 16º DERECHOS SINDICALES.** - Los trabajadores afectados por este Convenio sin perjuicio de lo dispuesto en la ley, tendrán los siguientes derechos :

a) Asamblea de los Sondeos. Dispondrán del tiempo mínimo imprescindible para la realización de las mismas, siempre que sea solicitado por los Delegados de Personal, sin que ello pueda suponer ninguna alteración en la marcha normal de las operaciones.

b) Los Delegados de personal deberán ser informados mensualmente de las altas y bajas producidas en la Empresa a través de los modelos TC-1 y TC-2.

Los contratos de los nuevos trabajadores que se incorporen a la Empresa podrán ser vistos por los Delegados de Personal.

c) Los delegados de Personal dispondrán para sus reuniones de veinticuatro horas mensuales, con el fin de que puedan desarrollar su labor sindical, previa solicitud del permiso correspondiente con cuarenta y ocho horas de antelación, no siendo en ningún momento estas horas acumulables.

d) Durante las negociaciones del Convenio dispondrán de las horas que fueran necesarias para asistir a las reuniones a las que les convoque la Empresa en el caso que tuviesen que realizar desplazamientos por este motivo, percibirán la compensación correspondiente por dichos gastos.

**ARTICULO 17º SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.** - Con el propósito de contribuir a la seguridad e higiene en el trabajo, así como a una mejora del ambiente del mismo, se creará en cada pozo una comisión de seguridad e higiene, compuesta por un Delegado de Personal en esta materia, elegido por los trabajadores, el Delegado de Personal elegido en las últimas elecciones sindicales y dos representantes de la Empresa designados por ésta y que trabajen en el mismo.

Los derechos y deberes de este Comité serán :

a) Elaboración de un registro de datos ambientales de las condiciones de trabajo, para lo cual requerirán de los gabinetes técnicos provinciales su colaboración.

b) Reunirse cada dos meses para evaluar el desarrollo de los planes que previamente se hayan acordado, así como introducir cuantas mejoras redunden en beneficio de la seguridad e higiene.

c) La Empresa facilitará con carácter general a todo el personal la siguiente ropa :

- Tres buzos de trabajo (uno cada cuatro meses).
- Dos pares de botas (al año).
- un casco protector (al año).
- Un traje de agua (en la época).
- Guantes (según necesidades).

Además de todas las prendas protectoras para las operaciones especiales si las hubiere.

d) Los miembros del Comité podrán solicitar la realización de las actividades del sondeo a la autoridad competente (Delegación de Industria y Dirección General de Trabajo), comunicando por escrito tal solicitud al Jefe del sondeo.

e) La Empresa estudiará y establecerá el sistema oportuno para que todo el personal sea sometido obligatoriamente a un reconocimiento médico con carácter anual.

f) El personal estará obligado a cumplir todas las normas de seguridad e higiene que emanen de los Organismos superiores y de la Empresa, el incumplimiento de estas normas será sancionado conforme a la legislación vigente.

**ARTICULO 18º LEGISLACION LABORAL** - A todos los efectos, y para cuanto no esté previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente.

**ARTICULO 19º COMISION PARITARIA.** - Se crea una Comisión Paritaria del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigencia del mismo.

Estará compuesta por la representación de la Empresa y los Delegados de Personal.

ANEXO - I

JEFES DE GRUPO

NIVEL VI

SUELDO BASE .....	74.610,--
NOCTURNIDAD .....	19.590,--
ACTIVIDAD .....	103.350,--
TOTAL .....	197.550,--

NIVEL V

SUELDO BASE .....	74.610,--
NOCTURNIDAD .....	19.590,--
ACTIVIDAD .....	92.790,--
<b>TOTAL .....</b>	<b>186.990,--</b>

NIVEL IV

SUELDO BASE .....	74.610,--
NOCTURNIDAD .....	19.590,--
ACTIVIDAD .....	82.170,--
<b>TOTAL .....</b>	<b>176.370,--</b>

NIVEL III

SUELDO BASE .....	74.610,--
NOCTURNIDAD .....	19.590,--
ACTIVIDAD .....	68.760,--
<b>TOTAL .....</b>	<b>162.960,--</b>

NIVEL II

SUELDO BASE .....	74.610,--
NOCTURNIDAD .....	19.590,--
ACTIVIDAD .....	55.590,--
<b>TOTAL .....</b>	<b>149.790,--</b>

NIVEL I

SUELDO BASE .....	74.610,--
NOCTURNIDAD .....	19.590,--
ACTIVIDAD .....	44.970,--
<b>TOTAL .....</b>	<b>139.170,--</b>

AYUDANTE DE SONDISTA

NIVEL III

SUELDO BASE .....	66.690,--
NOCTURNIDAD .....	19.440,--
ACTIVIDAD .....	32.910,--
<b>TOTAL .....</b>	<b>119.040,--</b>

NIVEL II

SUELDO BASE .....	66.690,--
NOCTURNIDAD .....	19.440,--
ACTIVIDAD .....	24.960,--
<b>TOTAL .....</b>	<b>111.090,--</b>

NIVEL I

SUELDO BASE .....	66.690,--
NOCTURNIDAD .....	19.440,--
ACTIVIDAD .....	17.520,--
<b>TOTAL .....</b>	<b>103.650,--</b>

ENGANCHADORES

NIVEL II

SUELDO BASE .....	65.520,--
NOCTURNIDAD .....	12.660,--
PELIGROSIDAD .....	12.660,--
ACTIVIDAD .....	5.700,--
<b>TOTAL .....</b>	<b>96.540,--</b>

NIVEL I

SUELDO BASE .....	63.000,--
NOCTURNIDAD .....	12.660,--
PELIGROSIDAD .....	12.660,--
ACTIVIDAD .....	2.520,--
<b>TOTAL .....</b>	<b>90.840,--</b>

PEONES DE TORRE

NIVEL II

SUELDO BASE .....	53.760,--
NOCTURNIDAD .....	10.080,--
<b>TOTAL .....</b>	<b>63.840,--</b>

NIVEL I

SUELDO BASE .....	53.760,--
NOCTURNIDAD .....	4.680,--
<b>TOTAL .....</b>	<b>58.440,--</b>

PEONES DE SUPERFICIE

NIVEL I

SUELDO BASE .....	53.760,--
NOCTURNIDAD .....	3.450,--
<b>TOTAL .....</b>	<b>57.210,--</b>

MECANICOS DE SONDA  
OFICIALES 1ª ELECTRICISTAS  
OFICIALES 1ª SOLDADORES

NIVEL VI

SUELDO BASE .....	74.610,--
NOCTURNIDAD .....	19.590,--
ACTIVIDAD .....	91.920,--
<b>TOTAL .....</b>	<b>186.120,--</b>
FORFAIT HORAS .....	21.240,--

NIVEL V

SUELDO BASE .....	74.610,--
NOCTURNIDAD .....	19.590,--
ACTIVIDAD .....	83.310,--
<b>TOTAL .....</b>	<b>177.510,--</b>
FORFAIT HORAS .....	19.920,--

**NIVEL IV**

SUELDO BASE .....	74.610,--
NOCTURNIDAD .....	19.590,--
ACTIVIDAD .....	74.040,--
TOTAL .....	168.240,--
FORFAIT HORAS .....	18.600,--

**NIVEL III**

SUELDO BASE .....	74.610,--
NOCTURNIDAD .....	19.590,--
ACTIVIDAD .....	58.620,--
TOTAL .....	152.820,--
FORFAIT HORAS .....	17.250,--

**NIVEL II**

SUELDO BASE .....	74.610,--
NOCTURNIDAD .....	19.590,--
ACTIVIDAD .....	41.370,--
TOTAL .....	135.570,--
FORFAIT HORAS .....	13.260,--

**NIVEL I**

SUELDO BASE .....	74.610,--
NOCTURNIDAD .....	19.590,--
ACTIVIDAD .....	32.040,--
TOTAL .....	126.240,--
FORFAIT HORAS .....	11.940,--

**MECANICO AUXILIAR DE SONDA  
OFICIAL 2º ELECTRICISTA**

**NIVEL III**

SUELDO BASE .....	66.690,--
NOCTURNIDAD .....	19.440,--
ACTIVIDAD .....	31.050,--
TOTAL .....	117.180,--
FORFAIT HORAS .....	11.520,--

**NIVEL II**

SUELDO BASE .....	66.690,--
NOCTURNIDAD .....	19.440,--
ACTIVIDAD .....	28.620,--
TOTAL .....	114.750,--
FORFAIT HORAS .....	11.370,--

**NIVEL I**

SUELDO BASE .....	66.690,--
NOCTURNIDAD .....	19.440,--
ACTIVIDAD .....	22.500,--
TOTAL .....	108.630,--
FORFAIT HORAS .....	10.620,--

**MOTORISTAS****NIVEL II**

SUELDO BASE .....	59.310,--
NOCTURNIDAD .....	9.780,--
TOTAL .....	69.090,--

**NIVEL I**

SUELDO BASE .....	57.000,--
NOCTURNIDAD .....	6.810,--
TOTAL .....	63.810,--

**19644 RESOLUCION de 5 de julio de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la «Sociedad Española de Radiodifusión, Sociedad Anónima» (SER).**

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

Esta Dirección General acuerda:

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

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

Madrid, 5 de julio de 1990.-El Director general, Francisco José González de Lena.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la «Sociedad Española de Radiodifusión, S. A.» (SER).

**CONVENIO COLECTIVO DE LA «SOCIEDAD ESPAÑOLA DE  
RADIODIFUSION, SOCIEDAD ANONIMA»  
Año 1990**

**Artículo 1º.- Ambito de aplicación.-** Las normas del presente Convenio Colectivo serán de aplicación a todos los Centros de la "Sociedad Española de Radiodifusión, Sociedad Anónima" (SER), en el territorio nacional, constituidos y que puedan constituirse en el futuro durante el tiempo de vigencia del mismo, y regulará las relaciones laborales del personal dedicado a las actividades de la Empresa de acuerdo con el objeto social definido en sus Estatutos.

**Artículo 2º.- Ambito personal.-** Se exceptúan del ámbito de aplicación del presente Convenio:

a) La actividad que se limite pura y simplemente al desempeño de Consejero de la Empresa, de conformidad con lo dispuesto en el apartado c) del artículo 1º del Estatuto de los Trabajadores, así como los trabajadores que ejerzan actividades de alta dirección o alta función, incluyéndose entre ellas los Directores de Departamento Central y los Directores de las Emisoras, mientras perciban complementos específicos por ello.

b) Los actores de cuadros artísticos, músicos, cantantes, orquestas y agrupaciones musicales.

c) Los colaboradores literarios, científicos, docentes, musicales, deportivos, informativos y de las artes.

d) Los adaptadores literarios y musicales de obras no escritas expresamente para el Medio.

e) El personal artístico en general, cuyos servicios sean contratados para actuaciones concretas que no se hallen comprendidos en el apartado b) de este artículo.

f) Los agentes publicitarios que se regirán por las condiciones que se estipulen en el oportuno contrato.

g) El personal facultativo o técnico a quien se encomiende algún servicio determinado, sin continuidad en el trabajo ni sujeción a jornada, y que por ello no figura en la plantilla de la Entidad.

El personal técnico, profesional y administrativo que cumpla funciones pertenecientes a cualquiera de las categorías profesionales que en el Convenio quedan definidas y con carácter temporal o sólo parcialmente realice alguna de las funciones que, como exceptuadas, se designan en el presente artículo, no quedará excluido de la aplicación de este Convenio.

**Artículo 3º.- Vigencia.-** El presente convenio tendrá una vigencia de un año a partir del 1º de Enero de 1.990. Se considerará prorrogado automáticamente por años sucesivos, si no es denunciado por cualquiera de las partes con TRES MESES de antelación a su caducidad.