

| CATEGORIAS | sin recargo | Con 75% |
|--------------------------------|-------------|---------|
| E. Encargado-Almacenero | 217 | 150 |
| 1a Mecanógrafo | 227 | 160 |
| 1a Telefontista | 227 | 160 |
| 2a Cobrador-Lector | 227 | 160 |
| 2a Almacenero | 227 | 160 |
| 3a Portero-Ordenanzas | 227 | 160 |
| 3a Guardia, Vigilante y Sereno | 227 | 160 |
| GRUPO III - SUBGRUPO 10 | | |
| 1a Nivel A (P.O.) | 300 | 225 |
| 1a Nivel B (P.O.) | 286 | 214 |
| 2a Opcional Nivel A (P.O.) | 286 | 214 |
| 2a Opcional Nivel B (P.O.) | 267 | 200 |
| 2a Apuntado (P.O.) | 227 | 160 |
| GRUPO III - SUBGRUPO 20 | | |
| 1a Encargado Peones | 217 | 150 |
| 2a Peón Especialista | 226 | 160 |
| GRUPO IV | | |
| 2a J.S.A.C. Nivel A | 321 | 240 |
| 2a J.S.A.C. Nivel B | 321 | 240 |
| 2a J.S.A.C. | 321 | 240 |
| Empleados | - | - |
| Botanas | 86 | 167 |
| Aprendiz | 101 | 177 |

Por cada trienio más acreditado en la tabla, se incrementarán 12,70 pesetas en la columna sin recargo.

Anejo nº 4

CUADRO DE DIETAS

| Desayuno | Comida | Cena | Habitación | Dieta Completa |
|----------|--------|------|------------|----------------|
| 169 | 750 | 649 | 927 | 2.695 |

Dieta de tasa: 188 ptas. netas

16063 RESOLUCION de 10 de junio de 1985, de la Dirección General de Servicios por la que se dispone el cumplimiento de la sentencia recaída en el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Victor Manuel Cadena Viñas.

De Orden delegada por el excelentísimo señor Ministro, se publica para general conocimiento y cumplimiento en sus propios términos el fallo de la sentencia dictada con fecha 6 de marzo de 1985 por la Audiencia Territorial de Pamplona en el recurso contencioso-administrativo número 266/1984, promovido por don Victor Manuel Cadena Viñas sobre denegación al recurrente de un cumplimiento de destino, cuyo pronunciamiento es del siguiente tenor:

«Fallamos: Que estimando sustancialmente el recurso contencioso-administrativo interpuesto por don Victor Manuel Cadenas Viñas, debemos anular y anulamos, por su desconformidad a derecho, la denegación presunta por silencio administrativo de la solicitud planteada por el recurrente, con fecha 28 de diciembre de 1982, ante el Instituto Nacional de Empleo, sobre señalamiento de complemento de destino. Y declaramos el derecho del recurrente a que se le asigne a partir de la interposición de este recurso, dentro de su retribución, un complemento de destino de categoría o correspondiente al nivel 19, de los existentes al tiempo del recurso. Que dicho recurrente tiene derecho a que se le abone la diferencia retributiva correspondiente, entre lo percibido a partir del 23 de febrero de 1982, fecha de su nombramiento, hasta 31 de mayo de 1984, fecha de la interposición del recurso, y lo que le hubiera correspondido percibir, si desde la primera de esas fechas se le hubiese pagado el complemento de destino con arreglo al nivel 19; según el módulo cuantitativo utilizado en relación a este nivel 19, en su aplicación al Letrado que, procedente de AISS, actúa como conciliador en el IMAC. Sin costas.»

Madrid, 10 de junio de 1985.-El Director general, Enrique Heras Puza.

16064 RESOLUCION de 11 de julio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Sondeos Petrolíferos, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Sondeos Petrolíferos, Sociedad Anónima», recibido en esta Dirección General de Trabajo en fecha 23 de mayo de 1985, suscrito por las representaciones de la Empresa y de los Delegados de Personal con fecha 19 de abril de 1985, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 del Estatuto de los Trabajadores; Ley 8/1980, de 10 de marzo, y artículo 2 del Real Decreto 1040/1981, sobre depósito y registro de Convenios Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección General acuerda:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 11 de julio de 1985.-El Director general, Carlos Navarro López.

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

- ARTICULO 17.- Partes contratantes.
- ARTICULO 21.- Amplito funcional.
- ARTICULO 37.- Vigencia.
- ARTICULO 40.- Absorción y Compensación.
- ARTICULO 50.- Garantía Personal.
- ARTICULO 60.- Regulación Salarial.
- ARTICULO 70.- Otros conceptos económicos.
- ARTICULO 80.- Fondos para Atenciones Sociales.
- ARTICULO 90.- Servicio Militar.
- ARTICULO 100.- Grupos laborales.
- ARTICULO 110.- Traslados de Personal.
- ARTICULO 120.- Jubilación.
- ARTICULO 130.- Trabajadores eventuales.
- ARTICULO 140.- Jornada laboral.
- ARTICULO 150.- Licencias y Permisas.
- ARTICULO 160.- Derechos Sindicales.
- ARTICULO 170.- Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- ARTICULO 180.- Legislación Laboral.
- ARTICULO 190.- Comisión Paritaria.

ARTICULO 18.- Partes contratantes.

El presente Convenio se suscribe entre la representación de la Empresa y sus trabajadores, a través de los Delegados de Personal de las distintas sondeas que la Empresa tiene en todo el territorio nacional.

ARTICULO 21.- Amplito funcional.

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio tendrán fuerza normativa, y afectará a todo el personal que trabaje en las sondeas 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 estuvieran los trabajadores en el momento de la firma.

ARTICULO 37.- Vigencia.

El presente Convenio entrará en vigor el 1º de Marzo de 1985 por un periodo de un año.

Se tendrá por denunciado y obligatoriamente se iniciará la negociación económica el 1º de Enero de 1986.

Los efectos de este Convenio sea cual fuere el día de su firma será el día 1º de Marzo de 1985.

ARTICULO 48.- Asesoría y Compañerismo.

El presente Convenio forma un todo, unidad indivisible, y sus condiciones podrán absorber todas aquellas que por disposición legal le vayan impuestas, hasta donde alcancen y en la materia que le afecte.

ARTICULO 49.- Garantía personal.

De conformidad con la legislación vigente se respetarán las condiciones más ventajosas que tuvieron acreditadas con cargo al personal los trabajadores afectados por el presente Convenio.

ARTICULO 50.- Regulación salarial.

Los salarios y los dietas o sueldo por los trabajadores afectados por el presente Convenio son los que se especifican a lo largo del mismo.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E. registrado al 31 de Diciembre de 1983 un incremento superior al 7 % respecto a la cifra que resultara de dicho I.P.C. el 31 de Diciembre de 1984, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicho circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra.

La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer semestre de 1985.

FUNDAMENTO DE LA CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL PARA 1985.

| INFLACION | 7.1 | 7.2 | 7.3 | 7.4 | 7.5 | 7.6 | 7.7 | 7.8 | 7.9 | 8.0 | |
|-----------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| SALARIOS | 7.70 | 0.11 | 0.21 | 0.32 | 0.43 | 0.54 | 0.64 | 0.75 | 0.86 | 0.96 | 1.07 |

- a) Conceptos de término a computar. Según todas anexas los conceptos serán:
 - Sueldo Base.
 - Vacaciones.
 - Actividad (a quien afecte).
 - Antigüedad (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 correspondan a los conceptos del artículo 6º, apartado a) en los términos y condiciones previstos en la Reglamentación de Trabajo para la Investigación y Explotación Petrolífera.

c) Conceptos extraordinarios.

Además de los conceptos anteriores se abonará una "Gratificación Trimestral" y un "Forfait de horas" a aquellos trabajadores que correspondan y según todas anexas.

Los Pluses de Disponibilidad, Gratificación de Disponibilidad y Gratificación Trimestral serán incorporados al concepto de actividad en un 50 % en el próximo convenio, siendo incluidos su totalidad para el año siguiente.

No obstante los administrativos de equipos deberán seguir estando disponibles por las características específicas de su puesto de trabajo.

El Forfait de horas será desaparecer abonándose las horas extras diarias que se puedan realizar.

- d) Todo trabajador que su periodo de recuperación comencese a partir del día 21 y hasta 31 del mismo mes, podrá recibir un adelanto a cuenta de su mensualidad equivalente al 50 % de sus ingresos. Para tener derecho a este adelanto deberá solicitar por escrito antes del día 20 del mismo mes.

- e) En los casos de accidente o enfermedad se percibirá el 100 % del salario. Cuando exista derecho a la concesión de dietas los pa-

gos 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 concesión de la dieta durante la estancia en los lugares de la Empresa durante el periodo de ausencia del personal enfermo o accidentado para sus necesidades familiares o habituales 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 reside con su familia en el lugar de trabajo, se le abonará la dieta completa sin ningún tipo de días hasta el alta hospitalaria.

En caso de hospitalización de un productor la Empresa abonará todas las costas de viaje en medios de transporte colectivos de un familiar.

ARTICULO 51.- Condiciones económicas.

a) Antigüedad.

La antigüedad se mide por servicios trabajados, contando desde su ingreso en la Empresa y su cuantía se fija en un 5 % por ciento del Salario Base, hasta un máximo del 10 % de dicho sueldo.

b) Beca de Estudios.

Se establece una beca denominada "Beca de Estudios" para todos los hijos de los trabajadores durante el periodo de E.G.E. conforme a los siguientes normas:

- Importe máximo de 3.000,- Pesetas mensuales durante el periodo de estudio.
- Número de hijos con derecho a Beca:
 - De 1 a 2 hijos = 1 hijo con derecho.
 - De 3 a 4 hijos = 2 hijos con derecho.
 - De 5 a 6 hijos = 3 hijos con derecho.
 - De 7 a 8 hijos = 4 hijos con derecho.

Sucesivamente en la misma proporción. Para la concesión de estas becas deberá presentarse durante el mes de Setiembre de cada año, la oportuna solicitud, acompañada de una Certificación de la matrícula y la última evaluación del año anterior.

El importe de las becas de estudios será revisado cada 3 años, en lo cual la próxima revisión se llevará a cabo en el año 1988.

También se establece para los trabajadores una Ayuda de estudios que consistirá en el 50 % del coste de los mismos, siempre y cuando por parte de la Dirección de la Empresa se estime que los mismos recaerán en beneficio 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 cuota de ayuda de estudios.

c) Vacaciones Anuales.

Las Vacaciones Anuales serán disfrutadas a lo largo del año, siendo el 50 % de las mismas a petición del interesado y el otro 50 % a criterio de la Empresa.

d) Dietas.

1º.- La cuantía de las dietas por día de presencia en el trabajo se establece en 2.700,- Pesetas diarias para todas las categorías y personal con derecho a las mismas.

- Situación derivada de los viajes de recuperación.
- Costes de locomoción 3.750,- Pesetas.
- Dieta 2.700,- Pesetas.

Cuando los viajes sean superiores a 400 kilómetros desde el Centro de Trabajo al domicilio habitual del trabajador se concederá una cantidad de 1.050.- Pesetas en concepto de Gastos de locomoción y que será sumada a lo indicado anteriormente.

27.- El personal cuando sea desplazado al Centro de Trabajo con su familia, obligándose con ello a alquilar un apartamento y al mismo tiempo tenga otro domicilio 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 recuperaciones y vacaciones anuales, previa presentación del recibo de pago 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 cumple los anteriores requisitos y prefiere 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.

28.- Situación derivada de viajes que obliguen a desplazamientos temporales del Centro de Trabajo.

- Cuando el desplazamiento dure un máximo de 5 días y perfeccionado fuera del mismo 3.900.- Pesetas.
- Cuando dure menos de un día y se efectúen dos comidas, 1/3 de Dieta 2.400.- Pesetas.
- Cuando dure menos de un día y se efectúe una comida, 1/3 de Dieta 1.310.- Pesetas.
- Cuando el desplazamiento dure más de 5 días 2.700.- Pesetas.

En caso de desplazamiento temporal que ocasiona gastos justificables en el Centro de Trabajo, tales como reserva de habitación o apartamento, estos serán abonados. Los gastos 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 Centro o los Servicios Centrales de Madrid.

4) 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 las mercedes. Cuando el traslado se realice con familia, se abonará a la esposa o a hijos mayores de 10 años, lo mismo que al trabajador y a los hijos menores de 10 años media dieta.

5) Plus de Distancia.

Se establece un Plus de Distancia de 590.- Pesetas diarias por día de trabajo en el caso de que el tiempo de viaje desde el lugar de residencia al trabajo supere los 45 minutos entre ida y vuelta.

Conforme a la siguiente escala:

- Hasta 1 h. de viaje de ida y vuelta y superando los 45 minutos 590.- Pesetas.
- De 1 h. a 1 h. 30 minutos 690.- Pesetas.
- De 1 h. 30 minutos a 2 h. 1.170.- Pesetas.

6) Póliza de Seguros.

Para todos los trabajadores integrados en este Convenio se suscribirá una Póliza de vida cuyas cuantías de indemnización serán las siguientes:

- 2.000.000.- Pesetas en caso de muerte.
- 2.000.000.- Pesetas en caso de invalidez permanente.

El importe de los capitales a asegurar se revisarán cada 3 años, por lo tanto la próxima revisión será en el año 1.988.

ARTICULO 88.- Fondos para Atenciones Sociales.

Con el fin de atender a las necesidades económicas extraordinarias del personal en caso de vacaciones, hospitalización y adquisición de primera vivienda, se podrán solicitar y conceder cantidades no superiores a tres mensualidades, debiendo ser reintegradas en el plazo máximo de nueve meses.

ARTICULO 89.- Servicio Militar.

Los trabajadores que se incorporen a filas, percibirán dos meses Pagos en Julio y Navidad, que se harán efectivos a su reincorporación al trabajo.

ARTICULO 107.- Grupos Laborales.

- a) Para las ascensos de categorías y niveles se tendrá en cuenta lo siguiente:
 - Antigüedad en la Empresa y en la categoría.
 - Superación de las pruebas técnicas y prácticas o las que serán sometidos.
 - Sin embargo, automáticamente al cabo de 3 años en el mismo nivel, se ascenderá al siguiente hasta el nivel III inclusive, cuando exista este nivel.
- b) La Empresa empleará en la medida de sus posibilidades los cursos 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 trabajo, de forma que el lugar de residencia reúna las condiciones mínimas de habitabilidad.

ARTICULO 119.- Traslado de Personal.

Se tendrá que evitar lo máximo posible el suceso 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 Cooperador, tratará dentro de sus posibilidades salvaguardar la permanencia del trabajador en su categoría y Centro de Trabajo.

ARTICULO 120.- Jubilación.

La Empresa estudiará un sistema de Fondo de Pensiones a fin de poder llegar a mejorar las condiciones existentes en esta materia en la actualidad. La fecha límite para la presentación de

este estudio será tres meses después de la declaración en el Boletín Oficial del Estado de las nuevas disposiciones que tratan sobre el tema.

ARTÍCULO 138.- Trabajadores eventuales.

Los trabajadores contratados eventualmente tendrán los mismos derechos y obligaciones que los fijos en plantilla, durante la duración de su Contrato Laboral, a excepción hecha de la contratación de extranjeros que por sus condiciones especiales durante el momento se estudiarán las mismas.

ARTÍCULO 139.- Jornada laboral.

La jornada laboral será de 1.826 horas anuales distribuidas en el sistema de trabajo actual de cuatro semanas de trabajo por seis semanas de descanso, en la proporción de dos días de trabajo por un día de descanso más las Vacaciones Anuales correspondientes. Los trabajadores afectados en plataformas se regirán por la normativa internacional.

ARTÍCULO 140.- Licencias y Permisos.

El trabajador, previo aviso y justificación podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguna de las siguientes causas y por el tiempo siguiente:

- Matrimonio, 15 días naturales.
- En caso de alumbramiento de la esposa y cuando este sea normal, 3 días naturales y 5 días naturales en casos graves.
- Durante 3 días naturales en caso de enfermedad grave o fallecimiento de cónyuge, hijos, padre, madre, hermanos, abuelos o hermanos de ambos cónyuges.
- Durante 1 día natural en caso de matrimonio de familiar directo en primer grado.
- En persona casada y con hijos que sea trasladado por la Empresa de un Centro de Trabajo a otro, y realice dicho traslado con éxito, tendrá derecho de 1 a 4 días de permiso para búsqueda de vivienda y acondicionamiento familiar en el nuevo Centro. En todos estos casos se tratará por ambas partes de no ostentar licencias o permisos familiares en la misma normal de trabajo. En todos los casos de traslado de Centro de Trabajo el tiempo de viaje se considerará no presentarse.
- Se considerará como situación especial, toda aquella que por razones climatológicas o de fuerza mayor, el trabajador no pueda asistir al trabajo.

Durante este período y en los casos que correspondan, el trabajador percibirá el importe completo de la cuota, con un máximo de siete días.

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

En los casos a), b) y d), si el trabajador tuviese que trasladarse a otra provincia distinta de donde está trabajando, se le autorizará estos permisos en 2 días naturales, uno para el viaje de ida y otro para el de regreso.

ARTÍCULO 141.- Beneficio Sindical.

Los trabajadores afectados por este Convenio sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley tendrán los siguientes derechos:

- Asamblea en los Sondeos, dispondrán del tiempo íntimo imprescindible para la realización de los mismos siempre que sea solicitado por los Delegados de Personal, sin que ello pueda suponer ninguna alteración en la normal normal de las operaciones.

b) Los Delegados de Personal deberán ser informados mensualmente de los hitos y Bajas producidos en la Empresa a través de los Modelos TCM1 y TCM2. 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 16 horas mensuales, con el fin de que puedan desarrollar su labor sindical, previa solicitud del permiso correspondiente por las Normas de Entelación, no siendo en ningún momento, estas horas remuneradas.

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

ARTÍCULO 142.- 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 caso 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 esta y los trabajadores en el mismo.

Los derechos y deberes de este Comité serán:

- Elaboración de un Registro de Incidencias ambientales de las condiciones de trabajo, para lo cual requerirá de los Servicios de Técnicas Prevencionales su colaboración.
- Reunirse cada dos meses para evaluar el desarrollo de las acciones que previamente se hayan acordado, así como introducir cualquier medida necesaria en beneficio de la Seguridad e Higiene.
- La Empresa facilitará con carácter general, a través del personal, la siguiente ropa:
 - Tres Buzos de trabajo una cada cuatro meses.
 - Dos pares de botas por año.
 - Un casco protector por año.
 - Un traje de agua por año.
 - Guantes (según requerimientos).
 Además de todas las prendas protectoras para las operaciones especiales al las mismas.
- Los miembros del Comité podrán solicitar la paralización 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.
- La Empresa estudiará y establecerá el sistema oportuno para que todo el personal sea sometido obligatoriamente a un reconocimiento médico con carácter anual.
- El personal estará obligado a cumplir todas las Normas de Seguridad e Higiene que emanan de los Organismos Superiores y de la Empresa, el incumplimiento de estas Normas será sancionado conforme a la legislación vigente.

ARTÍCULO 143.- Legislación Laboral.

A todos los efectos y para cuando no esté previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente.

ARTÍCULO 144.- Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria del Convenio como órgano de Interpretación, Arbitraje, Conciliación y Vigilancia del mismo.

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