

# MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**4018** *RESOLUCION de 27 de enero de 1987, 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» que fue suscrito con fecha 14 de octubre de 1986, de una parte por la representación de la citada Empresa y de otra por los Delegados de personal 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, 27 de enero de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

## CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SONDEOS PETROLIFEROS, SOCIEDAD ANONIMA»

Artículo 1.º *Partes contratantes.*—El presente Convenio se concerta entre la representación de la Empresa y sus trabajadoras, a través de los Delegados de Personal de los distintos sondeos que la Empresa tiene en todo el territorio nacional.

Art. 2.º *Ámbito 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.

Art. 3.º *Vigencia.*—El presente Convenio entrará en vigor el 1 de marzo de 1986, por un periodo de un año.

Se tendrá por denunciado y obligatoriamente se iniciará la negociación económica el 1 de enero de 1987.

Los efectos de este Convenio, sea cual fuere el día de su firma, será el día 1 de marzo de 1986.

Art. 4.º *Absorción y compensación.*—El presente Convenio forma un todo, unidad indivisible, y sus condiciones podrán absorber todas aquellas que por disposición legal le vengan impuestas, hasta donde alcancen y en la materia que le afecte.

Art. 5.º *Garantía 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.

Art. 6.º *Regulación 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 INE, registrará al 31 de diciembre de 1986 un incremento superior al 7 por 100 respecto a la cifra que resultará de dicho IPC al 31 de diciembre de 1985, 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 1987.

### FUNCIONAMIENTO DE LA CLÁUSULA DE REVISIÓN SALARIAL PARA 1986

Inflación	7,1	7,2	7,3	7,4	7,5	7,6	7,7	7,8	7,9	8,0
Salarios 7,00	0,10	0,20	0,30	0,40	0,50	0,60	0,70	0,80	0,90	1,00

a) 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 6.º, apartado a), en los términos y condiciones previstas en la Reglamentación de Trabajo para la Investigación y Explotación Petrolífera.

c) Conceptos extrasalariales. Además de los conceptos anteriores se abonará un «forfait de horas» a aquellos trabajadores que corresponda, y según tablas anexas.

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

Las cantidades indicadas en el apartado a) de este artículo, tendrán los aumentos que a continuación se detallan cuando el personal realice su actividad en plataformas marítimas: Durante los trabajos de perforación en plataformas marítimas, el incremento será del 200 por 100, exclusivamente durante el periodo de trabajo.

En los casos de que los trabajos en plataformas 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 horario y descanso, ya que es norma aceptada y aceptable, hacer una jornada de doce horas diarias en periodos de cuatro semanas consecutivas con descanso de otras cuatro 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 accidente 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 al momento de producirse el siniestro.

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.

Art. 7.º *Otros conceptos económicos:*

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 bien del salario base, hasta un máximo del 30 por 100 de dicho salario.

b) Beca de estudios. Se establece una compensación denominada «Beca de Estudios» para todos los hijos de los trabajadores durante el periodo de EGB, conforme a las siguientes normas:

Importe máximo de 3.000 pesetas mensuales durante el periodo escolar.

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 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 será revisado cada tres años, por lo cual la próxima revisión se llevará a cabo en el año 1988.

Estas becas de estudio 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 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 citada ayuda de estudios.

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

b) Dietas:

Primero.—La cuantía de las dietas por día de presencia en el trabajo se establece en 2.889 pesetas diarias para todas las categorías y personal con derecho a las mismas.

Situación derivada de los viajes de recuperación: Dieta, 2.889 pesetas.

La cantidad que se percibirá en concepto de gastos de locomoción será de 16 pesetas por 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 tantos por ciento de los trabajos en plataforma.

Segundo.—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 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 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.

Tercero.—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: 4.173 pesetas.

Cuando dure menos de un día y se efectúen dos comidas, 2/3 de dieta: 2.782 pesetas.

Cuando dure menos de un día y se efectúe una comida, 1/3 de dieta: 1.402 pesetas.

Cuando el desplazamiento dure más de cinco días: 2.889 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 familia, 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 631 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: 631 pesetas.

De una hora a una hora treinta minutos: 952 pesetas.

De una treinta horas a dos horas: 1.252 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 650 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:

2.000.000 de pesetas, en caso de muerte.

2.000.000 de pesetas, en caso de invalidez permanente.

El importe de los capitales a asegurar se revisarán cada tres años, por lo tanto la próxima revisión será en el año 1988.

Art. 8.º 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 anticipos no superiores a tres mensualidades, debiendo ser reintegrados en el plazo máximo de nueve meses.

Art. 9.º Servicio militar.—Los trabajadores que se incorporen a filas, percibirán dos medias pagas en julio o Navidad, que se harán efectivas a su reincorporación al trabajo.

Art. 10. 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.

b) 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.

Art. 11. 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.

Art. 12. 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 aparición en el «Boletín Oficial del Estado» de las nuevas disposiciones que traten sobre el tema.

Art. 13. 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 llegado el momento se estudiarían las mismas.

Art. 14. Jornada laboral.—La jornada laboral será de mil ochocientas veintiséis horas anuales distribuidas en el sistema de trabajo actual de cuatro semanas de trabajo por dos 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 lo indicado en el artículo 6.º apartado c).

Art. 15. 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 éste 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 período y en los casos que corresponda, el trabajador percibirá el importe completo de la dieta, 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 b), c) y d), si el trabajador tuviese que trasladarse a otra provincia distinta de donde está trabajando, se le aumentarán estos permisos en dos días naturales, uno para el viaje de ida y otro para el de regreso.

**Art. 16. Derechos sindicales.**—Los trabajadores afectados por este Convenio sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley tendrán los siguientes derechos:

a) Asamblea en 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.

**Art. 17. 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 hubiera.

d) 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.

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.

**Art. 18. Legislación laboral.**—A todos los efectos y para cuanto no esté previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la normativa legal vigente.

**Art. 19. Comisión 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

	Pesetas		Pesetas
<b>ADMINISTRATIVOS DE EQUIPO</b>		<b>AYUDANTES DE SONDISTA</b>	
<i>Nivel VI</i>		<i>Nivel II</i>	
Sueldo base .....	68.010	Sueldo base .....	60.780
Actividad .....	97.740	Nocturnidad .....	17.730
Total .....	165.750	Actividad .....	22.740
<i>Nivel V</i>		Total .....	
Sueldo base .....	68.010	101.250	
Actividad .....	89.220	<i>Nivel I</i>	
Total .....	157.230	Sueldo base .....	
<i>Nivel IV</i>		60.780	
Sueldo base .....	68.010	Nocturnidad .....	
Actividad .....	80.310	17.730	
Total .....	148.320	Actividad .....	
<i>Nivel III</i>		15.960	
Sueldo base .....	68.010	Total .....	
Actividad .....	80.310	94.470	
Total .....	148.320	<b>ENGANCHADORES</b>	
<i>Nivel II</i>		<i>Nivel II</i>	
Sueldo base .....	60.780	Sueldo base .....	
Actividad .....	72.180	59.700	
Total .....	132.960	Nocturnidad .....	
<i>Nivel I</i>		11.550	
Sueldo base .....	60.780	Peligrosidad .....	
Actividad .....	55.320	11.550	
Total .....	116.100	Actividad .....	
<i>Nivel I</i>		5.220	
Sueldo base .....	60.780	Total .....	
Actividad .....	41.190	88.020	
Total .....	101.970	<i>Nivel I</i>	
<b>JEFES DE GRUPO</b>		Sueldo base .....	
<i>Nivel VI</i>		54.060	
Sueldo base .....	68.010	Nocturnidad .....	
Nocturnidad .....	17.850	11.550	
Actividad .....	94.200	Peligrosidad .....	
Total .....	180.060	11.550	
<i>Nivel V</i>		Actividad .....	
Sueldo base .....	68.010	5.640	
Nocturnidad .....	17.850	Total .....	
Actividad .....	84.570	82.800	
Total .....	170.430	<b>PEONES DE TORRE</b>	
<i>Nivel IV</i>		<i>Nivel II</i>	
Sueldo base .....	68.010	Sueldo base .....	
Nocturnidad .....	17.850	48.990	
Actividad .....	74.880	Nocturnidad .....	
Total .....	160.740	9.180	
<i>Nivel III</i>		Total .....	
Sueldo base .....	68.010	58.170	
Nocturnidad .....	17.850	<i>Nivel I</i>	
Actividad .....	62.670	Sueldo base .....	
Total .....	148.530	48.990	
<i>Nivel II</i>		Nocturnidad .....	
Sueldo base .....	68.010	4.260	
Nocturnidad .....	17.850	Total .....	
Actividad .....	50.670	53.250	
Total .....	136.530	<b>PEONES DE SUPERFICIE</b>	
<i>Nivel I</i>		<i>Nivel I</i>	
Sueldo base .....	68.010	Sueldo base .....	
Nocturnidad .....	17.850	48.990	
Actividad .....	40.980	Nocturnidad .....	
Total .....	126.840	3.150	
		Total .....	
		52.140	
		<b>GRUISTAS</b>	
		Sueldo base .....	
		59.700	
		Nocturnidad .....	
		11.550	
		Peligrosidad .....	
		11.550	
		Actividad .....	
		5.220	
		Total .....	
		88.020	
		<b>MECÁNICOS DE SONDA</b>	
		<i>Nivel VI</i>	
		Sueldo base .....	
		68.010	
		Nocturnidad .....	
		17.850	
		Actividad .....	
		83.790	
		Total .....	
		169.650	
		Forfait horas .....	
		19.350	
		<i>Nivel V</i>	
		Sueldo base .....	
		68.010	
		Nocturnidad .....	
		17.850	
		Actividad .....	
		75.930	
		Total .....	
		161.790	
		Forfait horas .....	
		18.150	

	Pesetas
<b>Nivel IV</b>	
Sueldo base .....	68.010
Nocturnidad .....	17.850
Actividad .....	67.470
Total .....	153.330
Forfait horas .....	16.950
<b>Nivel III</b>	
Sueldo base .....	68.010
Nocturnidad .....	17.850
Actividad .....	53.430
Total .....	139.290
Forfait horas .....	15.720
<b>Nivel II</b>	
Sueldo base .....	68.010
Nocturnidad .....	17.850
Actividad .....	37.710
Total .....	123.570
Forfait horas .....	12.090
<b>Nivel I</b>	
Sueldo base .....	68.010
Nocturnidad .....	17.850
Actividad .....	29.220
Total .....	115.080
Forfait horas .....	10.890
<b>OFICIALES PRIMERA ELECTRICISTAS</b>	
<b>Nivel VI</b>	
Sueldo base .....	68.010
Nocturnidad .....	17.850
Actividad .....	83.790
Total .....	169.650
Forfait horas .....	19.350
<b>Nivel V</b>	
Sueldo base .....	68.010
Nocturnidad .....	17.850
Actividad .....	75.930
Total .....	161.790
Forfait horas .....	18.150
<b>Nivel IV</b>	
Sueldo base .....	68.010
Nocturnidad .....	17.850
Actividad .....	67.470
Total .....	153.330
Forfait horas .....	16.950
<b>Nivel III</b>	
Sueldo base .....	68.010
Nocturnidad .....	17.850
Actividad .....	53.430
Total .....	139.290
Forfait horas .....	15.720
<b>Nivel II</b>	
Sueldo base .....	68.010
Nocturnidad .....	17.850
Actividad .....	37.710
Total .....	123.570
Forfait horas .....	12.090
<b>Nivel I</b>	
Sueldo base .....	68.010
Nocturnidad .....	17.850
Actividad .....	29.220
Total .....	115.080
Forfait horas .....	10.890

	Pesetas
<b>OFICIALES PRIMERA SOLDADORES</b>	
Sueldo base .....	68.010
Nocturnidad .....	17.850
Actividad .....	83.790
Total .....	169.650
Forfait horas .....	19.350
<b>Nivel V</b>	
Sueldo base .....	68.010
Nocturnidad .....	17.850
Actividad .....	75.930
Total .....	161.790
Forfait horas .....	18.150
<b>Nivel IV</b>	
Sueldo base .....	68.010
Nocturnidad .....	17.850
Actividad .....	67.470
Total .....	153.330
Forfait horas .....	16.950
<b>Nivel III</b>	
Sueldo base .....	68.010
Nocturnidad .....	17.850
Actividad .....	53.430
Total .....	139.290
Forfait horas .....	15.720
<b>Nivel II</b>	
Sueldo base .....	68.010
Nocturnidad .....	17.850
Actividad .....	37.710
Total .....	123.570
Forfait horas .....	12.090
<b>Nivel I</b>	
Sueldo base .....	68.010
Nocturnidad .....	17.850
Actividad .....	29.220
Total .....	115.080
Forfait horas .....	10.890
<b>OFICIALES SEGUNDA ELECTRICISTAS</b>	
<b>Nivel III</b>	
Sueldo base .....	60.780
Nocturnidad .....	17.730
Actividad .....	28.290
Total .....	106.800
Forfait horas .....	10.500
<b>Nivel II</b>	
Sueldo base .....	60.780
Nocturnidad .....	17.730
Actividad .....	26.100
Total .....	104.610
Forfait horas .....	10.350
<b>Nivel I</b>	
Sueldo base .....	60.780
Nocturnidad .....	17.730
Actividad .....	20.520
Total .....	99.030
Forfait horas .....	9.690
<b>MECÁNICO AUX. SONDA</b>	
<b>Nivel III</b>	
Sueldo base .....	60.780
Nocturnidad .....	17.730
Actividad .....	28.290
Total .....	106.800
Forfait horas .....	10.500

	Pesetas
<b>Nivel II</b>	
Sueldo base .....	60.780
Nocturnidad .....	17.730
Actividad .....	26.100
Total .....	104.610
Forfait horas .....	10.350
<b>Nivel I</b>	
Sueldo base .....	60.780
Nocturnidad .....	17.730
Actividad .....	20.520
Total .....	99.030
Forfait horas .....	9.690

	Pesetas
<b>MOTORISTAS</b>	
<b>Nivel II</b>	
Sueldo base .....	54.060
Nocturnidad .....	8.910
Total .....	62.970
<b>Nivel I</b>	
Sueldo base .....	48.990
Nocturnidad .....	9.180
Total .....	58.170

## MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

**4019** RESOLUCION de 22 de diciembre de 1986, de la Dirección General de Electrónica e Informática, por la que se homologa un teclado, marca «Siemens», modelo C79372-A 3000, fabricado por «Siemens Ag.».

Presentado en la Dirección General de Electrónica e Informática el expediente incoado por parte de «Siemens, Sociedad Anónima», con domicilio social en calle Orense, 2, municipio de Madrid, provincia de Madrid, referente a la solicitud de homologación de un teclado fabricado por «Siemens Ag.», en su instalación industrial ubicada en Karlsruhe (República Federal de Alemania);

Resultando que por parte del interesado se ha presentado la documentación exigida por la legislación vigente que afecta al producto cuya homologación solicita y que el Laboratorio Central Oficial de Electrotecnia, mediante informe con clave E861044173, la Entidad colaboradora ATISAE, por certificado de clave IA85017 CM4149, han hecho constar, respectivamente, que los modelos presentados cumplen todas las especificaciones actualmente establecidas por el Real Decreto 1250/1985, de 19 de junio, y Orden del Ministerio de Industria y Energía de 23 de diciembre de 1985.

Esta Dirección General, de acuerdo con lo establecido en la referida disposición, ha acordado homologar los citados productos, con el número de homologación que se transcribe, GTE-0159, con caducidad el día 22 de diciembre de 1988, disponiéndose asimismo como fecha límite para que el interesado presente, en su caso, un certificado de conformidad con la producción el día 22 de diciembre de 1987, definiendo, por último, como características técnicas para cada marca y modelo homologado las que se indican a continuación:

*Características comunes a todas las marcas y modelos*

Primera. Descripción: Tipo de teclado.

Segunda. Descripción: Disposición de las teclas alfanuméricas.

*Valor de las características para cada marca y modelo*

Marca «Siemens», modelo C79372-A 3000.

Características:

Primera: Combinado.

Segunda: Qwerty.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Madrid, 22 de diciembre de 1986.-El Director general, Julio González Sabat.

**4020** RESOLUCION de 22 de diciembre de 1986, de la Dirección General de Electrónica e Informática, por la que se homologan tres teclados, marca «Harris», modelos RF-178-13E, RF-178-10E y RF-178-11E, fabricados por «Cal-Comp Electronics Inc.».

Presentado en la Dirección General de Electrónica e Informática el expediente incoado por parte de «Harris Ibérica, Sociedad Anónima», con domicilio social en Agustín de Bethencourt, 25, municipio de Madrid, provincia de Madrid, referente a la solicitud de homologación de tres teclados fabricados por «Cal-Comp Electronics, Inc.», en su instalación industrial ubicada en Taiwán;