

cálculo para los salarios del segundo año de vigencia del Convenio. Este procedimiento se aplicará también para el segundo año de vigencia del Convenio, en términos homogéneos en relación al porcentaje de incremento aplicado en ese segundo año.

#### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

A los efectos de interpretación del presente Convenio, se nombra una Comisión Paritaria para exigir el cumplimiento del mismo. La Comisión estará compuesta por seis representantes por cada parte, cuya distribución será la siguiente:

Representación de los trabajadores:

Por CC.OO. tres representantes.

Por UGT tres representantes.

Representación de los empresarios:

Por ALIEEA-PYMEV cinco representantes.

Por ANEA un representante.

#### Tablas salariales vigentes del 1 de abril de 1992 al 31 de diciembre de 1992

A. Personal Técnico	Administrativo y Comercial
Jefe de Sección .....	83.919
Oficial de Primera .....	79.086
Oficial de Segunda .....	76.600
Auxiliar Administrativo .....	72.873
Botones .....	50.202
B. Personal de Producción	Diario
Molero .....	2.637
Encargado .....	2.553
Maquinista .....	2.486
Ayudante de Molero .....	2.459
Oficial Especialista .....	2.429
Peón Especialista .....	2.410
Peón .....	2.189
C. Personal Subalterno	Mensual
Portero .....	71.441
Vigilante .....	71.441
Vigilante Jurado .....	72.873
Ordenanza y personal de limpieza .....	68.264
D. Personal de Oficinas Varios	Diario
Oficial de Primera .....	2.637
Oficial de Segunda .....	2.459
Oficial de Tercera .....	2.429

#### 20595 RESOLUCION de 4 de agosto de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Sondeos Petrolíferos, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la Empresa «Sondeos Petrolíferos, Sociedad Anónima», que tuvo entrada en este Centro Directivo el 19 de junio de 1992 y que fue suscrito con fecha 11 de noviembre de 1991, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa para su representación, y de otra, por los Delegados de Personal 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 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, 4 de agosto de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «SONDEOS PETROLÍFEROS, SOCIEDAD ANÓNIMA»

Artículo 1.º *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 centros de trabajo que la Empresa tiene en todo el territorio nacional.

Art. 2.º *Ambito funcional.*—Los acuerdos contenidos en el presente Convenio tendrán fuerza normativa, y afectarán a todo el personal que trabaje en cualquier centro de trabajo de la Empresa 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 enero de 1991 por un período de doce meses.

Se tendrá por denunciado y obligatoriamente se iniciará la negociación económica a partir del 1 de enero de 1992.

Los efectos de este Convenio, sea cual fuere el día de su firma, serán el día 1 de enero de 1991.

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 tuvieren 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.

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) Plus de disponibilidad: Es el destinado únicamente a las categorías de: Mecánico de Sonda, Mecánico Auxiliar 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 a) 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 160 por 100 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 abonarán en los casos de trabajo en plataforma, 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 períodos 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 período de recuperación comenzase a partir del día 16 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 15 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, siempre que el trabajador hospitalizado reúna las condiciones para ser receptor de la dieta.

f) En caso de hospitalización de un productor, la Empresa abonará todos los gastos de viaje de ida y vuelta por una sola vez y 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 bienio del sueldo base hasta un máximo del 35 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 periodo de EGB y BUP conforme a las siguientes normas:

Importe máximo de 4.200 pesetas mensuales durante el periodo escolar.

El importe de las becas de estudio serán revisados anualmente en la misma proporción que los salarios.

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.

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 éstos 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, siempre el 50 por 100 de las mismas a petición del interesado y el otro 50 por 100 a criterio de la Empresa.

d) Dietas:

Primero.—La cuantía de las dietas por día de presencia en el trabajo en tierra, se establecen en 4.170 pesetas diarias para todas las categorías y personal con derecho a las mismas.

Situación derivada de los viajes de recuperación, incorporación y desincorporación:

Dieta 4.170 pesetas.

La cantidad que se percibirá en concepto de gastos de locomoción será de 21 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.

En los casos que por orden de la Empresa se utilice el coche para realizar un servicio para la misma, se estará al siguiente cuadro de precios de kilómetros:

— Vehículos hasta 1.150 centímetros cúbicos: 20 pesetas.

— Vehículos desde 1.150 hasta 1.450 centímetros cúbicos: 23 pesetas.

— Vehículos desde 1.450 hasta 1.850 centímetros cúbicos: 26 pesetas.

— Vehículos desde 1.850 centímetros cúbicos en adelante: 29 pesetas.

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 periodo de recuperación y vacaciones anuales, previa presentación del recibo de dicho alquiler

correspondiente al citado periodo, tanto si decide quedarse o no en el centro de trabajo durante el periodo 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 pernociando fuera del mismo: 5.680 pesetas.

— Cuando dure menos de un día y se efectúen dos comidas, dos tercios de dieta: 3.787 pesetas.

— Cuando dure menos de un día y se efectúe una comida, un tercio de dieta: 1.893 pesetas.

— Cuando el desplazamiento dure más de cinco días: 4.170 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.

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 para el personal de sondeo: Se establece un plus de distancia, prolongación de jornada de 855 pesetas 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, 855 pesetas.

— De una hora a una hora y treinta minutos, 1.288 pesetas.

— De una hora treinta minutos a dos horas, 1.694 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 881 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:

Tres millones de pesetas en caso de muerte.

Tres millones de pesetas en caso de invalidez absoluta y permanente.

En los casos de muerte por accidente, la indemnización será de 6.000.000 de pesetas.

El importe de los capitales a asegurar se revisará cada tres años, por lo tanto, la próxima revisión será en el año 1994.

Art. 8.º *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.

Art. 9.º *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.

Art. 10. *Grupos laborales.*—a) Para los ascensos de categorías y niveles para el personal de sondeo 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 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 efectuada 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.*—Para el personal de sondeos 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 y 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.*—En los casos de jubilación anticipada, los trabajadores de edad inferior a los sesenta y cinco años y superior o igual a sesenta, que lleven por lo menos veinte 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 sesenta 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 sesenta años, tanto si es voluntaria como por no haber cumplido los veinte 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 sesenta años cuenten con una antigüedad en la Empresa entre dieciséis y diecinueve años y soliciten jubilarse anticipadamente recibirán la siguiente compensación económica:

- Dieciséis años: 12 pagas.
- Diecisiete años: 14 pagas.
- Dieciocho años: 16 pagas.
- Diecinueve años: 18 pagas.

Sobrepasados los sesenta años ya no podrá solicitarse la jubilación anticipada hasta contar veinte años 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 acogiéndose 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.

Art. 13. *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.

Art. 14. *Jornada laboral.*—A excepción hecha del personal que trabaja en las plataformas, que se rigen por lo indicado en el artículo 6.º apartado D, 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 doce horas diarias con un sistema de dos semanas de trabajo, por dos semanas de descanso.

Durante los días de trabajo se percibirán las dietas correspondientes con un incremento del 100 por 100 y solamente se abonará kilometraje y dietas de viaje en la incorporación al centro de trabajo y a la salida del mismo, cuando sea trasladado definitivamente a otro centro.

Las categorías que a continuación se relacionan tendrán un sistema de cuatro semanas consecutivas de trabajo por dos semanas de descanso, siendo la proporción de dos días de trabajo por uno de descanso, a razón de ocho horas diarias:

- Mecánicos de Sonda.
- Oficiales Electricistas.

El resto del personal tendrá el sistema de tres semanas consecutivas de trabajo a ocho diarias por una 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.

El personal de los servicios centrales y almacén situados en Madrid y Humanes, tendrá una jornada de trabajo continuada durante todo el año, de lunes a viernes, siendo su horario de ocho de la mañana a quince horas de la tarde.

Para este personal se considerará festivo a todos los efectos el día 4 de diciembre, festividad de Santa Bárbara. También tendrá derecho a disfrutar como festivo el 24 de diciembre o el 31 de diciembre. En el caso de que cualquiera de estas fechas fuesen días no laborables, no podrán ser trasladados ni sustituidos.

Las vacaciones anuales se disfrutarán a razón de veintidós días laborables por año, siendo el disfrute del 50 por 100 de las mismas a elección del personal y el 50 por 100 a criterio de la Empresa.

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 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.
- f) En todos estos casos se tratará por ambas partes de no obstaculizar el asentamiento familiar ni la marcha normal del trabajo.
- 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 siguesen 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 dos días naturales, uno para el día de ida y otro para el día 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 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 cotejados 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.

La Empresa facilitará con carácter general a todo el personal de sondeo 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.

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 emanen de los organismos superiores y de la Empresa. El incumplimiento de estas normas será sancionado conforme a la legislación vigente.

Los derechos y deberes de la Comisión de Seguridad 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) 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.

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 abajo firmantes:

José Luis Velilla Crespo, Miguel Neila Peinado, Manuel Da Cunha Silva y Leonor Díaz Alonso.

**20596** *RESOLUCION de 4 de agosto de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» de la revisión salarial del Convenio Colectivo de Empleados de Notarías de Aragón.*

Visto el texto de la revisión salarial del Convenio Colectivo de Empleados de Notarías de Aragón para 1992, que fue suscrito con fecha 4 de mayo de 1992, de una parte, por CC.OO. y Asociación Profesional Libre de Empleados de Notarías de la Región Aragonesa (APLENRA), en representación de los trabajadores, y de otra, por la Asociación Patronal Aragonesa de Notarios (APAN), en representación de las Empresas, 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 de la citada revisión salarial de dicho 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, 4 de agosto de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

#### REVISIÓN SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO DE EMPLEADOS DE NOTARIAS DE ARAGON

##### ANEXO

##### Tablas anuales

	Grupo Primero	Grupo Segundo
Oficial primero.....	2.296.920	1.826.010
Oficial segundo.....	1.980.360	1.616.760
Auxiliar.....	1.796.025	1.400.430
Copista.....	1.531.995	1.247.760
Subalterno.....	1.141.905	1.141.905

## BANCO DE ESPAÑA

**20597** *RESOLUCION de 28 de agosto de 1992, del Banco de España, por la que se hacen públicos los cambios que este Banco de España aplicará a las operaciones que realice por propia cuenta durante los días del 31 de agosto al 6 de septiembre de 1992, salvo aviso en contrario.*

	Comprador Pesetas	Vendedor Pesetas
<i>Billetes correspondientes a las divisas convertibles admitidas a cotización en el mercado español:</i>		
<b>1 dólar USA:</b>		
Billete grande (1) .....	89,23	92,58
Billete pequeño (2) .....	88,34	92,58
1 marco alemán .....	63,44	65,82
1 franco francés .....	18,58	19,28
1 libra esterlina .....	176,95	183,59
100 liras italianas .....	8,29	8,60
100 francos belgas y luxemburgueses .....	307,56	319,09
1 florin holandés .....	56,25	58,36
1 corona danesa .....	16,39	17,00
1 libra irlandesa (3) .....	167,42	173,70
100 escudos portugueses .....	72,62	75,34
100 dracmas griegas .....	50,97	52,88
1 dólar canadiense .....	74,55	77,35
1 franco suizo .....	70,99	73,65
100 yenes japoneses .....	72,31	75,02
1 corona sueca .....	17,33	17,98
1 corona noruega .....	16,00	16,60
1 marco finlandés .....	22,98	23,84
100 chelines austriacos .....	901,31	935,11
1 dólar australiano .....	64,09	66,49
<b>Otros billetes:</b>		
1 dirham .....	10,38	10,78
100 francos CFA .....	37,08	38,52
1 cruceiro (4) .....	No disponible	
1 bolívar .....	0,94	0,99
100 pesos mejicanos .....	2,47	2,57
1 rial árabe saudí .....	24,40	25,35
1 dinar kuwaití .....	No disponible	

- (1) Esta cotización es aplicable para los billetes de 10 dólares USA y superiores.  
(2) Aplicable para los billetes de 1, 2 y 5 dólares USA.  
(3) Queda excluida la compra de billetes de más de 20 libras irlandesas.  
(4) Un cruceiro equivale a un nuevo cruzado.

Madrid, 28 de agosto de 1992.—El Director general, Luis María Linde de Castro.

## COMUNIDAD AUTONOMA DE ANDALUCIA

**20598** *RESOLUCION de 21 de julio de 1992, de la Dirección General de Bienes Culturales, de la Consejería de Cultura y Medio Ambiente, por la que se incoa expediente para la inscripción específica en el Catálogo General del Patrimonio Histórico andaluz de la iglesia de Santo Domingo y el antiguo convento de Santa Cruz la Real, en Granada.*

La Ley 1/1991, de 3 de julio, de Patrimonio Histórico de Andalucía introduce una serie de mecanismos tutelares cuyo objetivo es facilitar, esencialmente, la labor conservadora y protectora de la Administración de la Comunidad Autónoma sobre el Patrimonio Histórico de Andalucía.

Desde esta perspectiva y con el fin de lograr una protección individualizada de los bienes que constituyen este Patrimonio, la citada Ley crea el Catálogo General del Patrimonio Histórico andaluz, instrumento para la salvaguarda de los bienes en él inscritos, la consulta y divulgación del mismo.