

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

12918 *RESOLUCION de 15 de abril de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.917 la llave radio número 17, marca «Isofor», referencia 836, número 17, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, Sociedad Anónima», de Figueras (Gerona).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la llave radio número 17, marca «Isofor», referencia 836, número 17, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la llave radio número 17, marca «Isofor», referencia 836, número 17, fabricada y presentada por la Empresa «Isofor, Sociedad Anónima», con domicilio en Figueras (Gerona), carretera nacional II, Km. 759,2, zona de San Pablo de la Calzada, apartado 125, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada llave radio de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 1.917. —15-4-85. 1.000 V.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-26 de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 15 de abril de 1985.—El Director general, Francisco José García Zapata.

12919 *RESOLUCION de 18 de abril de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 1.926 la llave tubo con mango en T, 11 milímetros, marca «Palmera», referencia 642.111, fabricada y presentada por la Empresa «Palmera Industrial, Sociedad Anónima», de Irún (Guipúzcoa).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la llave tubo con mango en T, 11 milímetros, marca «Palmera», referencia 642.111, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974, sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.—Homologar la herramienta manual llave tubo con mango en T, 11 milímetros, marca «Palmera», referencia 642.111, fabricada y presentada por la Empresa «Palmera Industrial, Sociedad Anónima», con domicilio en Irún (Guipúzcoa), calle Nueva Travesía, s/n, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.—Cada herramienta manual de dichas marca, referencia y medida llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: «M. T. Homol. 1.926 18-4-85 1.000 V.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y norma técnica reglamentaria MT-26 de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por resolución de 30 de septiembre de 1981.

Madrid, 18 de abril de 1985. El Director general, Francisco José García Zapata.

12920 *RESOLUCION de 14 de junio de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Transportes, Aduanas y Consignaciones, Sociedad Anónima» (TAC) y su personal de tierra.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Transportes, Aduanas y Consignaciones, Sociedad Anónima» (TAC), recibido en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 23 de abril de 1985, suscrito por la representación de la Empresa y por los representantes del Comité y Delegados de Personal de la misma (Personal de tierra) el día 18 de abril de 1985.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90. 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, que aprobó el Estatuto de los Trabajadores y en el 2.b) del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General.

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

Notifíquese este acuerdo a la Comisión Negociadora.

Madrid, 14 de junio de 1985.—El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Transportes, Aduanas y Consignaciones, Sociedad Anónima» (TAC), y su personal de tierra.

CONVENIO COLECTIVO DE AMBITO INTERPROVINCIAL ENTRE LA EMPRESA «TRANSPORTES, ADUANAS Y CONSIGNACIONES, S. A. (TAC) Y SU PERSONAL DE TIERRA 1985-1986

Firman el presente Convenio la Representación de la Empresa y, por los trabajadores, el Comité y Delegados de Personal.

ARTICULO 1º

AMBITO TERRITORIAL Y OBJETO.

El presente Convenio Colectivo Interprovincial, es de aplicación a la totalidad de los centros de trabajo que la Empresa tiene enclavados en el territorio nacional, cualesquiera que sean las actividades que en ellos se desarrollan, con exclusión de su personal de mar, regulado por el Convenio General de la Marina Mercante y por su propia Ordenanza de Trabajo, y su objeto es mejorar el nivel de vida de sus empleados, estimulando al propio tiempo su capacidad de trabajo.

ARTICULO 2º

AMBITO FUNCIONAL.

Siendo la actividad preferente de la Empresa, con exclusión del personal de mar que se regula por sus propias normas, la de Armadores de Buques, Consignatarios de Buques, Fletamentos, Agentes de Aduanas, Transitarios y Caryas y Descargas, todas estas actividades, incluidas las preparatorias o coadyuvantes, por principio de unidad de Empresa, quedan sometidas al presente Convenio.

ARTICULO 3º

AMBITO PERSONAL.

Afecta a la totalidad del personal encuadrado en la Empresa que se halle prestando servicios en la actualidad, así como a los que ingresen en la misma durante la vigencia de este Convenio, quedando excluidos del ámbito de su aplicación el personal directivo a que se refiere el párrafo 3º del Artº 1 del Estatuto de los Trabajadores, así como el personal técnico o titulado contratado como tal,

y el personal de mar regulado por el Convenio General de la Marina Mercante y encuadrado en su propia Ordenanza de Trabajo, todos los cuales se regirán, en sus relaciones con la Empresa, exclusivamente por las normas específicas de su modalidad contractual y los citados Convenio General de la Marina Mercante y Ordenanza del Trabajo respectivamente.

ARTICULO 4

VIGENCIA Y DURACION.

El presente Convenio tendrá una duración de dos años.

Su entrada en vigor será desde el 1 de Enero de 1.985 cualquiera que sea la fecha de su publicación oficial, y finalizará el 31 de Diciembre de 1.986, a no ser que ambas partes pacten su continuación.

ARTICULO 5

DENUNCIA Y REVISION.

La parte que desee la revisión o modificación del presente Convenio, deberá notificarlo ante la autoridad correspondiente, con una antelación al menos de dos meses a la fecha de su caducidad.

ARTICULO 6

CLAUSULA DE REVISION SALARIAL.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE, registrara en 31 de Diciembre de 1.985, un incremento superior al 7 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC al 31 de Diciembre de 1.984, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de Enero de 1.985, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1.986, y para llevarlo a cabo, se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos en dicho año 1985.

Esta revisión salarial, si procede, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1.986.

El incremento de las tablas salariales para 1.986 será del 6%, así como de todos los valores que figuran en el articulado.

En el caso de que el INE, registrara al 31 de Diciembre de 1.986 un incremento superior al 6 por 100 respecto a la cifra que resultara de dicho IPC el 31 de Diciembre de 1.985, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos de 1 de Enero de 1.986, sirviendo por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial de 1.987, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizados para realizar los aumentos pactados en dicho año 1.986.

Esta revisión salarial, si procede, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1.987

El incremento de la tabla salarial pactado para 1.986, ha sido establecido tomando como referencia la inflación prevista para dicho año por el Gobierno en el

momento de la firma del presente Convenio. Si en el futuro tal previsión sufriera modificación, de modo fehaciente, a cuyo efecto se estimará la indicación a tal respecto que pudiera aparecer con la ocasión de la presentación en las Cortes del proyecto de Presupuestos del Estado para 1.986.

Si se diera la circunstancia expresada en el punto anterior, a efectos de una posible revisión salarial, se sustituirá el 6% previsto, por el nuevo estimado.

ARTICULO 7

COMPENSACION.

Las condiciones pactadas, son compensables en su totalidad con las que rigieran anteriormente al Convenio por imperativo legal, jurisprudencial, contencioso administrativo, convenio sindical, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales, regionales, o por cualquier otra causa.

En el orden económico, y para la aplicación del Convenio a cada caso concreto, se estará a lo pactado, con abstracción de los conceptos salariales o económicos anteriores al Convenio, su cuantía y regulación. Por consiguiente, son compensables todos los pluses, premios o primas, o cualquier otra retribución económica.

Las condiciones pactadas, forman un todo orgánico indivisible, y a efectos de su aplicación, serán consideradas globalmente y referidas a período anual.

ARTICULO 8

GARANTIA "AD PERSONAM".

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto, manteniendo estrictamente "ad personam" y entendidas como cantidades líquidas, pues son situaciones económicas las que se garantizan personalmente en este artículo.

ARTICULO 9

ASORIBILIDAD.

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o alguno de los aspectos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si globalmente consideradas y sumadas a las condiciones legales vigentes con anterioridad al Convenio, superasen el nivel total de éste.

ARTICULO 10

VINCULACION A LA TOTALIDAD.

Lo pactado en este Convenio, constituye un todo orgánico e indivisible, por lo que, en el supuesto de no ser conformada alguna de sus cláusulas por la autoridad laboral, o de ser modificada o declarada nula o ineficaz por disposición legal o acuerdo de superior rango, o sentencia firme, o resolución administrativa, quedará automáticamente sin efecto la totalidad del Convenio, debiéndose reconsiderar nuevamente su contenido.

ARTICULO 11

FACULTADES EMPRESARIALES.

La organización del trabajo de la Empresa, es facultad exclusiva de su Dirección. A tales efectos se comprenden dentro de las citadas atribuciones y entre otras otorgadas por la vigente legislación, las siguientes:

- a) La adscripción o traslado del personal a las distintas secciones o centros de trabajo, dentro de la misma localidad o zona.
- b) El establecimiento de sistemas de turnos, de trabajos continuados o partidos, con adscripción o traslado entre los mismos del personal en cada momento estimado preciso.

- c) La modificación de los procedimientos o métodos de trabajo.
- d) La asignación de labores determinadas al personal y adjudicación del número de máquinas o tareas para la saturación del trabajo.
- e) El señalamiento de disposiciones sobre vigilancia, cuidado y limpieza de las máquinas y lugares de trabajo.
- f) Cualquier cambio de funciones o servicios de los trabajadores que no perjudique su formación profesional.

CLASIFICACION PROFESIONAL

ARTICULO 12

CLASIFICACION PROFESIONAL.

Teniendo en cuenta la peculiar función y actividades de la Empresa, su personal se clasificará en los siguientes grupos:

ADMINISTRATIVOS
SUBALTERNOS
SERVICIOS VARIOS.

- a) Administrativos.- Este grupo comprende las categorías y cargos que a continuación se indican:

Jefes

Jefe de Sección de 1ª
Jefe de Sección de 2ª
Jefe de Negociado

Oficiales

Oficial de 1ª
Oficial de 2ª

Auxiliares

Auxiliar
Telefonista

Aspirantes

Aspirante de 17 años
Aspirante de 16 años

- b) Subalternos.- Dentro de este grupo se consideran comprendidos los trabajadores siguientes:

Subalternos

Conserje
Ordenanza
Sereno
Mujer de limpieza

- c) Servicios Varios.- Comprende el personal auxiliar de manutención y servicios siguientes:

Encargado de Muelle
Encargado de Taller
Oficial 1ª de Taller

Oficial 2ª de Taller
Conductor
Mecánico
Manipulante de 1ª (Oficial de 1ª)
Manipulante de 2ª (Oficial de 2ª)
Almacenero
Mozo
Peón
Aprendiz de 17 años
Aprendiz de 16 años

Estas categorías son indicativas, por lo que cualquier otra no comprendida en esta relación, será asimilada a la que más se aproxime a su cometido profesional.

ARTICULO 13

ASCENSOS.

Al objeto de dar la suficiente movilidad a las escalas, los Auxiliares administrativos, ascenderán automáticamente a Oficiales de 2ª, al cumplir los veintidós años de edad.

Asimismo, los Oficiales de 2ª administrativos, ascenderán a Oficiales de 1ª, al cumplir los veintitrés años de edad.

En el caso de que el cumplimiento de las mencionadas edades se produjera durante la prestación del Servicio Militar, los respectivos ascensos sólo tendrían efectividad desde el momento de la reincorporación al trabajo en la Empresa, una vez sea licenciado del servicio activo.

Los Auxiliares administrativos que estuviesen excluidos del cumplimiento del Servicio Militar, pasarán a Oficiales de 2ª, al cumplir los veintidós años de edad.

Los Mozos y Peones con cinco años de antigüedad, se equiparán en cuanto a salarios se refiere, a los oficiales de 2ª del grupo de Servicios Varios.

Los Oficiales de 1ª administrativos que no tengan vacante para acceder a Jefe de Negociado, y siempre que a juicio de la Empresa, exista una dedicación y eficacia comprobada en las labores que le sean encomendadas, se mantendrán en su categoría, percibiendo no obstante, como compensación, el 60 por 100 como máximo de la diferencia de la tabla salarial del Anexo 1, columna "B", entre la categoría de Oficial de 1ª y Jefe de Negociado.

Queda expresamente determinado, que la cuantificación de esta compensación es potestativa de la Empresa, y no estará sujeta a ningún sistema de aumento automático.

CONDICIONES ECONOMICAS

ARTICULO 14

SISTEMA RETRIBUTIVO.

El sistema retributivo a aplicar por la Empresa para todo el personal regulado por este Convenio, consistirá en una cantidad anual compuesta de doce mensualidades y cinco y media pagas extraordinarias de igual importe que aquellas, a pagar en las fechas que más adelante se determina.

La retribución mensual estará constituida por un Salario o Sueldo Base de Convenio, cuyos importes para cada categoría profesional, figuran en los Anexos 1 y 2, y la Antigüedad y los Complementos Voluntarios en su caso.

Las tablas salariales estarán constituidas por los conceptos "SUELDO BASE", que es el que figura en la columna "A" de las mismas, sobre cuyo importe se calculará la antigüedad según se determina en el artículo correspondiente, y el concepto de "SALARIO DEL CONVENIO", que está constituido por el importe que se fija en la columna "B" de las citadas tablas.

ARTICULO 15

ANTIGÜEDAD.

Se establecen aumentos periódicos por años de servicios, consistentes en trienios sin límite, calculados al 5 por 100 sobre el "SUELDO BASE" de la columna "A" de las tablas de los anexos 1 y 2.

ARTICULO 16

PLUS DE ASISTENCIA

Se establece un Plus de Asistencia, de ptas. 774.- que percibirá aquel personal, sin distinción de categoría, cuando por necesidades del servicio, tenga que acudir al trabajo en sábado o día festivo.

ARTICULO 17

PLUS DE RESIDENCIA.

El personal residente en la plaza de Baleares, percibirá como complemento de residencia, el 50 por 100 del sa-

lario base que figura establecido en el Anexo 1 de la Ordenanza Laboral de las Empresas Consignatarias de Buques, siempre que las retribuciones contenidas en este Convenio para el personal residente en dicha plaza, fueran inferiores en su conjunto anual, a las establecidas en el artículo 15 de dicha Ordenanza, o en su saldo de diferencia, si este existiese.

Este complemento no tendrá repercusión en las pagas extraordinarias, según se dispone en el artículo 15 de la referida Ordenanza.

ARTICULO 18

RETRIBUCIONES VOLUNTARIAS Y/O COMPLEMENTOS DE SUELDO.

La Empresa, sobre los valores pactados en el presente Convenio, podrá establecer retribuciones voluntarias y/o complementos de sueldo, cuando las circunstancias lo permitan o aconsejen, y que como tales, se regirán por la normativa legal vigente.

ARTICULO 19

PAGAS EXTRAORDINARIAS.

La totalidad del personal regulado por el presente Convenio, percibirá anualmente las siguientes pagas o gratificaciones extraordinarias

| | |
|--------------------|-------------------|
| Paга de Enero | media mensualidad |
| Paга de Marzo | una mensualidad |
| Paга de Mayo | una mensualidad |
| Paга de Julio | una mensualidad |
| Paга de Septiembre | una mensualidad |
| Paга de Diciembre | una mensualidad |

Dichas pagas deberán hacerse efectivas dentro de cada uno de los meses anteriormente citados.

ARTICULO 20

HORAS EXTRAORDINARIAS.

Dentro de los límites que señalan las disposiciones vigentes, se estimará necesaria la prestación de horas extraordinarias en aquellos trabajos o momentos que, a juicio de la Dirección de la Empresa o Delegado de Agencia lo requieran.

Independientemente de las horas extraordinarias que obedezcan a causas de fuerza mayor, dadas las peculiares características que concurren en el trabajo en el mar, y concretamente en la Marina Mercante, a la que está íntimamente ligada esta Empresa a través de las actividades que le son propias, como la de Armadores de Buques, la de Cog signatarios de Buques y la de Cargas y Descargas, su trabajo está necesariamente supeditado a las llegadas y salidas de los buques propios y/o ajenos, su despacho y las consecuentes labores de carga y descarga, a las reparaciones a efectuar en los mismos y en los elementos destinados a realizar la carga y descarga, así como a su mantenimiento, todo ello en horas frecuentemente fuera de la jornada laboral normal, sin que las mismas, por su imprevisión, irregularidad y especialización del personal que ha de atender estas labores, puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente, la Comisión Negociadora del presente Convenio, considera como estructurales, de fuerza mayor e imprevistas, las siguientes:

- 1ª.- Las que se realicen para prevenir o reparar sinies-tros u otros daños extraordinarios urgentes.
- 2ª.- Las que se realicen para reparaciones perentorias de averías en los buques, elementos o unidades de trabajo e instalaciones.
- 3ª.- Las que se realicen para iniciar o concluir alguna tarea al principio o al término de la jornada laboral que, de no efectuarse causaría graves perjuicios a la Empresa.

4ª.- Las que sean necesarias para la puesta en marcha de aparatos, elementos o unidades de trabajo e instalaciones.

5ª.- Las que sean inherentes a la consignación, despacho, cargas y/o descargas en buques propios y/o ajenos, en horas fuera de la jornada laboral.

6ª.- Las efectuadas con motivo de labores administrativas derivadas de las anteriores operaciones o en momentos punta, así como las de confección de declaraciones u otra documentación en plazos de ineludible cumplimiento.

Las horas extraordinarias se clasificarán como si-gue:

Tipo "A", las cuatro primeras.

Tipo "B", las restantes.

También tendrán esta última consideración las nocturnas y las realizadas en domingos y festivos. Se considerarán nocturnas las que se realicen desde las veinte a las ocho horas del día siguiente.

El valor de las horas extraordinarias para las diferentes categorías, es el que se especifica en las tablas de los Anexos 4 y 5.

Habida cuenta de lo que se determina en el Estatuto de los Trabajadores en su Disposición Final cuarta, ambas representaciones manifiestan que de la aplicación del mismo, resultan los valores de las horas extraordinarias que se consignan en los anexos antes mencionados, y que por lo tanto, no cabe reclamación alguna respecto al cálculo de dichas horas, ni individual ni colectivamente durante la vigencia del Convenio.

Haciendo uso de lo establecido en el Artº 40.3 del Real Decreto 2001/1983, de 28 de Julio y de la recomendación que formula el Acuerdo Económico y Social 1985/1986, en su Artº 9 del Título II, las horas extraordinarias que por necesidades del trabajo realice el personal, podrán ser compensadas por un tiempo equivalente de descanso, en lugar de ser retribuidas monetariamente, de acuerdo entre la Empresa y el trabajador.

ARTICULO 21

GRATIFICACION POR PODERES.

Los empleados, cualquiera que sea su categoría, que realicen funciones de Apoderado (excluidos los despachantes de Aduanas), disfrutarán sobre el sueldo que les corresponda, de una gratificación de 41.416,- ptas. anuales.

ARTICULO 22

GRATIFICACION POR IDIOMAS.

Los empleados, sin distinción de categorías, que hablen, y/o escriban con suficiencia uno o más idiomas, y que sus conocimientos en este aspecto, sean utilizados habitualmente por la Empresa, percibirán una gratificación anual de 41.416,- ptas., sea cual fuese el número de idiomas que les sea requerido.

ARTICULO 23

GRATIFICACION POR QUEBRANTO DE MONEDA.

Los empleados que realicen funciones de cajero, teniendo plena responsabilidad inherente a dichas funciones, percibirán una gratificación anual hasta el máximo de 27.612,- pesetas.

ARTICULO 24

GRATIFICACION VOLUNTARIA POR ACTIVIDAD.

El personal destinado al despacho de buques, gestiones en Aduanas, actividades portuarias y servicios -

varios auxiliares en talleres o almacenes, dadas las características y ambientes en que han de desarrollarse estos cometidos, así como aquel otro personal que, sin necesidad de desplazarse de su centro de trabajo, está relacionado con las anteriores funciones, bien sea cumplimentando documentación o en la coordinación de aquellas, podrá percibir mensualmente por concesión voluntaria de la Empresa, una gratificación por el concepto del epígrafe.

La valoración de esta gratificación a título personal, corresponderá en cada caso, a la Dirección de la Empresa y estará en función al número de buques despachados, a la rapidez en la carga y descarga de los mismos, y en la intempestividad en que hayan tenido que realizarse las anteriores actividades; a la eficacia, rapidez y buen ritmo de la carga o descarga de camiones en almacenes o recintos portuarios; a la buena conservación y manejo de las máquinas y elementos mecánicos utilizados en estas operaciones y a cuantos otros factores contribuyan a una mayor productividad y eliminación de riesgos.

Esta gratificación, por ser de voluntaria concesión de la Empresa, podrá dejarse de percibir en cualquier momento a criterio de la misma, y en todo caso, cuando el trabajador deje de desempeñar cualquiera de las funciones por las que se establece.

ARTICULO 25

SERVICIO MILITAR.

El trabajador que se incorpore al Servicio Militar en las condiciones previstas en la Ordenanza Laboral de las Empresas Consignatarias de Buques, para percibir la totalidad de sus haberes, en caso de prestar servicios ocasionales en la Empresa, deberá justificar setenta y cinco horas mensuales de trabajo como mínimo.

En el caso de que no alcance el citado número de horas, se abonará la parte proporcional del 50 por 100 restante de sus haberes que correspondan al número de horas trabajadas, en relación con las setenta y cinco mencionadas en el párrafo anterior.

Los excluidos del Servicio Militar, percibirán una retribución mensual complementaria de su sueldo, de pesetas 3.633'- hasta que sea licenciado su reemplazo.

JORNADA Y HORARIO

ARTICULO 26

JORNADA Y HORARIO.

La jornada de trabajo para todo el personal acogido al presente Convenio, sin distinción de categorías, tendrá una duración de lunes a viernes, considerándose el sábado no laboral durante la vigencia del mismo.

Siguiendo las normas establecidas por la normativa vigente que fija la jornada máxima en 1.826 horas y 27 minutos, se establecen las siguientes jornadas anuales teniendo en cuenta las horas de trabajo efectivo:

Personal Administrativo y Subalterno: 1.791 horas y 30 minutos.

Personal de Servicios Varios: 1.821 horas.

La distribución semanal de las horas del cómputo anual, abstracción hecha de la Jornada Intensiva que se trata en el correspondiente artículo, será la siguiente:

Personal Administrativo y Subalterno: 40 horas y 30 minutos semanales.

Personal de Servicios Varios: 41 horas semanales.

ARTICULO 27

JORNADA INTENSIVA.

Se establece la jornada intensiva por un período de tres meses para todo el personal acogido al presente Convenio, sin distinción de categorías.

Esta jornada se iniciará para 1.985, el día 17 de Junio, y finalizará el día 16 de Septiembre ambos inclusive, transcurridos noventa y dos días.

Para 1.986, esta jornada se iniciará el día 16 de Junio y finalizará el día 15 de Septiembre ambos inclusive, asimismo transcurridos noventa y dos días.

La jornada intensiva se fija en treinta y cinco (35) horas semanales para el personal Administrativo, y en treinta y seis (36) horas, también semanales, para el personal de Servicios Varios.

ARTICULO 28

HORARIO.

La determinación de los horarios y organización de turnos de trabajo es facultad privativa de la Empresa, que se ajustará a las normas vigentes y los establecerá de acuerdo con la decisión tomada durante la negociación del presente Convenio. No obstante, la Empresa podrá adaptar tales horarios de tipo general, según las peculiaridades de sus centros de trabajo, localidades y actividades.

Dadas las características del tráfico marítimo y las actividades de la Empresa, ésta podrá utilizar al personal necesario, tanto administrativo en las llegadas y salidas de buques, como el de Servicios Varios en operaciones dentro y fuera del recinto portuario, en aquellas ocasiones extraordinarias que se requiera, pero respetando siempre lo establecido en las vigentes disposiciones legales en materia de jornadas y horarios.

El horario marco convenido, es el que a continuación se detalla:

Personal Administrativo y Subalterno.

Horario normal:

Lunes: de ocho a trece y de quince treinta a diecinueve horas.

De martes a viernes: de ocho treinta a trece horas, y de quince treinta a diecinueve horas.

Horario en Jornada Intensiva.

De lunes a viernes: de ocho a quince horas.

Personal de Servicios Varios

Horario normal:

Lunes: de ocho a doce horas y de catorce a diecinueve horas.

De martes a viernes: de ocho a doce horas, y de catorce a dieciocho horas.

Horario en Jornada de Verano.

Lunes: de ocho a doce horas, y de catorce a dieciocho horas.

De martes a viernes: de ocho a doce horas, y de catorce a diecisiete horas.

Los precedentes artículos, referidos a jornada, jornada intensiva y horario, regirán durante la vigencia de este Convenio, pudiendo volver a lo establecido en 1.978, si su desarrollo durante la misma, no resultasen convenientes a cualquiera de sus partes.

VACACIONES.

ARTICULO 29

VACACIONES.

Las vacaciones del personal Administrativo, Subalterno y de Servicios Varios, serán de 30 días naturales.

En el caso de nuevo ingreso, y cuando el período sea inferior a un año, dichas vacaciones se concederán proporcionalmente al tiempo servido, teniendo en cuenta que la fracción última resultante se computará por día completo.

En caso de cese de un trabajador al servicio de la Empresa, se seguirá idéntico criterio que lo dispuesto con respecto al ingreso, es decir, proporcionalmente.

Las vacaciones se concederán en las fechas que se establezcan entre el trabajador y la Empresa de común acuer-

do, debiendo disfrutarlas en cualquier mes del año, y también, de común acuerdo, podrán ser concedidas y disfrutadas en forma fraccionada, en cuyo caso se computarán 22 días laborables.

Las vacaciones se realizarán por turnos rotativos y no serán acumulativas, o sea que deberán ser disfrutadas en el transcurso de cada año natural respectivo.

Las mujeres de limpieza, disfrutarán de un día de vacaciones por cada veinticinco días que hayan prestado servicio a la Empresa.

MEJORAS SOCIALES.

ARTICULO 30

AYUDA DE ESTUDIOS.

Se establece una ayuda de estudios para los hijos de los empleados, desde los cuatro a los diecisiete años de edad, consistente en la entrega anual a cada trabajador afectada por el Convenio, de 21.800' pesetas por cada hijo comprendido en dichas edades.

ARTICULO 31

AYUDA A DISMINUIDOS PSIQUICOS O FISICOS.

Para atender a los gastos extraordinarios que representa para el trabajador que tenga algún hijo disminuido psíquico o físico por colegios o atenciones de todo orden, la Empresa concederá al trabajador que se encuentre en dichas condiciones, una ayuda anual de 79.925' pesetas.

Para poder beneficiarse de esta ayuda, es preciso que el hijo tenga la calificación de disminuido psíquico o físico por los Organismos oficiales competentes y se halle acogido a los beneficios que conceden dichos organismos.

ARTICULO 32

FORMACION PROFESIONAL.

Siendo fundamental coordinar las enseñanzas teóricas con las prácticas, la Empresa satisfará la matrícula y la asistencia a centros de enseñanza general, especializada o de idiomas, en aquellos casos en que el interesado solicite su asistencia a los mismos, fuera del horario de trabajo, para que puedan complementar las enseñanzas prácticas que en el trabajo diario reciben.

Los Aprendices y personal de Servicios Varios, podrán solicitar la asistencia a centros de aprendizaje, escuelas de formación profesional, etc., en horas asimismo fuera del horario de trabajo.

ARTICULO 33

GRATIFICACION POR NUPCIALIDAD.

El personal fijo afecto a este Convenio, que lleve como mínimo un año de permanencia en la Empresa, tendrá derecho a percibir un premio por nupcialidad, consistente en el importe de una gratificación extraordinaria equivalente a una mensualidad de su salario total.

De llevar el trabajador más de cinco años al servicio de la Empresa, la gratificación será de dos mensualidades del salario total.

ARTICULO 34

GRATIFICACION POR NATALIDAD.

La Empresa otorgará a sus empleados, cualquiera que sea su categoría, un premio consistente en una mensualidad del salario total por el nacimiento del primer hijo.

ARTICULO 35

PREMIO DE VINCULACION.

Se establece para todo el personal que cumpla veinticinco o cuarenta años de servicio a la Empresa, durante la vigencia del Convenio, el abono de una o dos mensualidades respectivamente del salario total. En el caso de que en el momento de producirse la jubilación entre los sesenta y los sesenta y cinco años de edad o la incapacidad permanente, el trabajador que se encuentre entre los treinta y los cuarenta años de servicios ininterrumpidos en la Empresa, se le abonará la parte proporcional que le corresponde.

ARTICULO 36

ENFERMEDAD.

En caso de Incapacidad Laboral Transitoria derivada de enfermedad, la Empresa abonará el complemento necesario para que, juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social, el trabajador perciba el 100 por 100 de su salario total a partir del primer día de la baja por enfermedad.

Los beneficios de este complemento por enfermedad, los percibirá el trabajador durante el período de tiempo en que perciba de la Seguridad Social la prestación económica por I.L.F.

ARTICULO 37

INVALIDEZ PROVISIONAL.

Cuando el trabajador agote el plazo de Incapacidad Laboral Transitoria por enfermedad, y pase a la situación de Invalidez Provisional, la Empresa le abonará un complemento para que, juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social, perciba el 100 por 100 del salario total a partir del primer día de su situación de Invalidez Provisional.

Los beneficios de este complemento los percibirá el enfermo durante cuatro años.

ARTICULO 38

ACCIDENTES DE TRABAJO.

En caso de Incapacidad Laboral Transitoria por accidente de trabajo, la Empresa abonará el complemento necesario para que, juntamente con la prestación económica de la Mutualidad Aseguradora, el trabajador perciba su salario total desde el primer día inclusive de ocurrido el accidente.

Durante su permanencia en la situación de baja por accidente, y en tanto perciba el trabajador la mencionada prestación económica por I.L.T., la Empresa le abonará íntegramente las pagas extras.

Cuando la incapacidad sea permanente, la Empresa le complementará el importe que se le asigne en concepto de "pensión de invalidez", hasta el 100 por 100 de su salario total, con los aumentos que le correspondieran durante cuatro años.

ARTICULO 39

DEFUNCION DEL TRABAJADOR EN ACTIVO.

La muerte del trabajador como consecuencia de enfermedad, sea o no de trabajo, dará derecho a la viuda si convivía habitualmente a su cargo y expensas, a percibir de la Empresa con carácter vitalicio, un complemento a la pensión que le corresponda del INSS, equivalente al 2 por 100 por cada año de servicio a la Empresa, de la diferencia entre la pensión de viudedad y el salario total que percibía el trabajador en la Empresa con inclusión de las na-

gas extras, con un mínimo de un 20 por 100 a los que llevasen menos de diez años de servicios.

Caso de que la viuda no tenga derecho a la pensión de viudedad del INSS, por percibir de éste una indemnización a tanto alzado, se calculará el complemento del mismo modo, partiendo del supuesto de la pensión que le hubiera correspondido. El complemento antes citado, se extinguirá por las mismas causas por las que quedaría extinguida la pensión de viudedad del INSS.

ARTICULO 40

SALARIO TOTAL.

Por el término "Salario total" empleado en los artículos precedentes, se entiende el salario o sueldo del Convenio de la columna "B" de las tablas, anexos 1 y 2, la garantía personal, y la antigüedad en su caso.

ARTICULO 41

AYUDA POR DEFUNCION.

La Empresa abonará la cantidad de 76.102'- pesetas en caso de fallecimiento de cualquiera de sus empleados en activo, cantidad ésta que será entregada por orden de preferencia a la esposa o conyuge, hijos y/o padre/s o persona que conviviera con el empleado en el momento de ocurrir el óbito, todo ello independientemente de las demás asignaciones que legalmente le correspondan.

ARTICULO 42

PENSION DE ORFANDAD.

En caso de fallecimiento por muerte natural de ambos conyuges, los hijos menores de edad y hasta los 18 años, percibirán de la Empresa, una ayuda económica consistente en 21.902'- pesetas mensuales por cada hijo.

ARTICULO 43

JUBILACION Y VIUDEDAD.

Con el fin de paliar en lo posible el problema que con carácter casi general, se presenta a los trabajadores que alcanzan la edad de jubilación, en que desde el punto de vista social y humano, deberían poder disfrutar del merecido descanso, consecutivo a una dilatada vida de trabajo, cuya aspiración no puede satisfacerse en la mayoría de los casos a consecuencia de la notable desproporción que existe entre las pensiones de jubilación en relación al salario total que percibe en activo, esta Empresa, haciendo patente su preocupación e interés por resolver, dentro de sus posibilidades, las dificultades de orden social de sus trabajadores, ratifica plenamente el sistema de previsión en su día establecido, como complemento del legalmente existente y cuyo sistema se regula de acuerdo con las siguientes normas:

Primera.- Todo trabajador de la plantilla del personal fijo al servicio de la Empresa que se jubile al cumplir los sesenta y cinco años de edad, percibirá de la Empresa, un complemento de pensión equivalente a la diferencia entre la pensión anual con pagas extras que le corresponda del INSS, excluida la Protección Familiar, y su salario bruto anual que tuviera fijado en la fecha de su jubilación, con siderándose como tal, el constituido por sus retribuciones fijas de sueldo, antigüedad y demás complementos reglamentarios o voluntarios, comprendiendo estos últimos, las pagas extras oficiales y voluntarias que se perciban en la fecha de su jubilación, con exclusión de la Protección Familiar y de la Gratificación Voluntaria por Actividad en su caso.

Se estimará como parte integrante de la pensión del INSS, el importe que pueda percibir el jubilado por el Seguro de Vejez, así como cualquier otra cantidad o ayuda o-

ficial que en forma de pensión otorguen los Organismos Laborales a los jubilados en el momento de adquirir la situación de pensionistas.

Segunda.- Se harán extensivos los beneficios citados otorgados por la Empresa y en las mismas condiciones, al personal que, teniendo la condición de mutualista en 1º de Enero de 1.967, o en cualquier otra fecha con anterioridad, opte por jubilarse entre los sesenta y los sesenta y cinco años (Nº 9 de la Disposición Transitoria de la Orden de 18/01/67)

Tercera.- El trabajador que retrase voluntariamente su jubilación al cumplir los sesenta y cinco años, perderá los beneficios del complemento de pensión que se establece, en una proporción del 33'33 por 100 por cada año de retraso a contar desde aquella fecha, de forma tal que, si solicitara la jubilación al tener cumplidos sesenta y seis años, percibirá solamente el 66'66 por 100 del citado complemento; si la solicitud se produce al tener cumplidos sesenta y siete años, le corresponderá el 33'33 por 100 de dicho complemento, y una vez cumplidos sesenta y ocho años, habrá perdido la totalidad de dicho complemento de pensión. Quedan exceptuados de la pérdida de los mencionados beneficios, los trabajadores cuyo retraso en la jubilación sea motivado por conveniencia e interés de la Empresa.

Cuarta.- Al producirse el fallecimiento de un jubilado, caso de dejar viuda que haya convivido habitualmente con su esposo, la misma percibirá de la Empresa un complemento de pensión equivalente al 50 por 100 del que viniera cobrando su esposo en situación de jubilado, de acuerdo con las normas mencionadas. Se extinguirá el pago de este complemento por fallecimiento de la viuda o por contraer ésta nuevas nupcias.

Quinta.- Las revalorizaciones que pueda experimentar la pensión del INSS, así como las variaciones de los salarios del personal en activo, no alterarán para el personal jubilado, ni en más ni en menos, el complemento que abone la Empresa al producirse la jubilación.

ARTICULO 44

ASISTENCIA MEDICO-QUIRURGICA.

Como complemento de las prestaciones asistenciales de la Seguridad Social, la Empresa tiene suscrita a su cargo con una entidad médica privada, la asistencia médico-quirúrgica en favor de sus empleados y familiares.

La extensión de dicha asistencia, es dentro de las prestaciones que otorga la entidad médica elegida de común acuerdo entre el Comité de Empresa y la propia Empresa.

ARTICULO 45

SEGURO DE ACCIDENTES.

La Empresa contratará con una Compañía de Seguros, los riesgos de muerte e invalidez permanente que por accidente pudieran sobrevenir a su personal, tanto en el ámbito profesional como extraprofesional, salvo las exclusiones usuales en este tipo de pólizas y de conformidad al cuadro siguiente:

Directivos y Jefes Administrativos

Muerte e Invalidez Permanente: 2.750.000'-- ptas.

Resto del personal sujeto a este Convenio

Muerte e Invalidez Permanente: 2.600.000'-- ptas.

CLÁUSULAS FINALES

COMISION MIXTA

Se crea la Comisión Mixta del Convenio como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia de su cumplimiento, que estará formada por tres representantes sociales y tres económicos, que serán designados entre los que hayan formado parte de la Comisión Deliberadora del Convenio.

CLAUSULA ADICIONAL

Las alusiones contenidas en el texto de este Convenio que hagan mención a artículos, disposiciones, ordenanzas, etc., que hayan sido derogados, deberán entenderse referidos y sustituidos por los vigentes en la actualidad.

No obstante, las únicas y exclusivas variaciones económicas que puede experimentar este Convenio, ya han sido recogidas en los artículos y tablas resultantes de la presente revisión.

Todas las cantidades y referencias económicas que constan en el presente Convenio, son siempre importes brutos.

CLAUSULA SUPLETORIA

En todo lo no contemplado en el articulado de este Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, y en su defecto a la Ordenanza del Trabajo en las Empresas Consignatarias de Buques.

Asimismo, en todos aquellos artículos en los que se mencione la Ordenanza Laboral del Trabajo en las Empresas Consignatarias de Buques, se respetará su referencia a los sólo efectos de contemplar y mantener las situaciones a que los mismos se refieren.

A N E X O N º 1**RETRIBUCIONES TABLA SALARIAL**

AÑO 1.985

Personal Administrativo y Subalternos

| CATEGORIAS | "A" | "B" | TOTAL ANUAL |
|-----------------------|---------------------|---|-------------|
| | Sueldo Base MENSUAL | Salario o Sueldo Base de Convenio MENSUAL | |
| JEFES | | | |
| Jefe de Sección de 1º | 50.936 | 76.505 | 1.339.838 |
| Jefe de Sección de 2º | 50.936 | 72.052 | 1.260.910 |
| Jefe de Negociado | 44.463 | 67.216 | 1.176.280 |
| OFICIALES | | | |
| Oficial de 1º | 39.353 | 58.296 | 1.020.180 |
| Oficial de 2º | 39.353 | 52.380 | 916.650 |
| AUXILIARES | | | |
| Auxiliar | 33.053 | 44.340 | 775.950 |
| Telefonista | 33.053 | 44.340 | 775.950 |
| ASPIRANTES | | | |
| Aspirante de 17 años | 20.216 | 37.701 | 659.768 |
| SUBALTERNOS | | | |
| Ordenanza | 33.053 | 43.007 | 752.623 |
| Sereno | 33.053 | 42.363 | 741.353 |
| Mujer de Limpieza | | Salario Mínimo. | |

A N E X O N º 2
RETRIBUCIONES TABLA SALARIAL
 AÑO 1.985
 Personal de Servicios Varios

| CATEGORIAS | "A" | "B" | TOTAL ANUAL |
|----------------------|---------------------|---|-------------|
| | Sueldo Base MENSUAL | Salario o Sueldo Base de Convenio MENSUAL | |
| Encargado Muelle | 41.314 | 56.582 | 990.185 |
| Encargado Taller | 41.314 | 54.972 | 962.010 |
| Oficial de 1º Taller | 38.562 | 49.018 | 857.815 |
| Oficial de 2º Taller | 33.053 | 46.704 | 817.320 |
| Conductor | 33.562 | 49.018 | 857.815 |
| Mecánico | 38.562 | 49.018 | 857.815 |
| Manipulante de 1º | 30.562 | 51.589 | 902.808 |
| Manipulante de 2º | 36.562 | 50.728 | 887.740 |
| Almacenero | 38.562 | 49.018 | 857.815 |
| Mozo | 33.053 | 43.590 | 762.825 |
| Peón | 33.053 | 43.076 | 753.830 |

A N E X O N º 3

ANTIGÜEDAD

AÑO 1.985

5% sobre la columna "A" de los Anexos 1 y 2

| CATEGORIAS | VALOR TRIENIO MENSUAL |
|--------------------------------------|-----------------------|
| ADMINISTRATIVOS Y SUBALTERNOS | |
| Jefe de Sección de 1º | 2.547 |
| Jefe de Sección de 2º | 2.547 |
| Jefe de Negociado | 2.224 |
| Oficial de 1º | 1.968 |
| Oficial de 2º | 1.968 |
| Auxiliar | 1.653 |
| Telefonista | 1.653 |
| Aspirante de 17 años | 1.011 |
| Ordenanza | 1.653 |
| Sereno | 1.653 |
| PERSONAL DE SERVICIOS VARIOS | |
| Encargado Muelle | 2.066 |
| Encargado Taller | 2.066 |
| Oficial 1º Taller | 1.929 |
| Oficial 2º Taller | 1.653 |
| Conductor | 1.929 |
| Mecánica | 1.929 |
| Manipulante de 1º | 1.929 |
| Manipulante de 2º | 1.929 |
| Almacenero | 1.929 |
| Mozo | 1.653 |
| Peón | 1.653 |

A N E X O N º 4

CUADRO DEL VALOR DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS SEGUN NUMERO DE TRIENTOS

PERSONAL ADMINISTRATIVO

| JEFE NEGOCIADO | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
|-------------------|--------|--------|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| TIPO A | 704'60 | 725'15 | 745'70 | 766'25 | 786'80 | 807'35 | 827'90 | 848'45 | 869'00 | 889'55 | 910'10 | 930'65 | 951'20 |
| TIPO B | 939'47 | 966'86 | 994'25 | 1021'64 | 1049'03 | 1076'42 | 1103'81 | 1131'20 | 1158'59 | 1185'98 | 1213'37 | 1240'76 | 1268'15 |
| OFICIAL DE 1 º | | | | | | | | | | | | | |
| TIPO A | 567'14 | 584'85 | 602'56 | 620'27 | 637'98 | 655'69 | 673'40 | 691'11 | 708'82 | 726'53 | 744'24 | 761'95 | 779'66 |
| TIPO B | 756'18 | 779'81 | 803'44 | 827'07 | 850'70 | 874'33 | 897'96 | 921'59 | 945'22 | 968'85 | 992'48 | 1016'11 | 1039'74 |
| OFICIALES DE 2 º | | | | | | | | | | | | | |
| TIPO A | 482'07 | 499'78 | 517'49 | 535'20 | | | | | | | | | |
| TIPO B | 642'75 | 666'36 | 689'97 | 713'58 | | | | | | | | | |
| AUXILIAR | | | | | | | | | | | | | |
| TIPO A | 370'42 | 385'49 | 400'56 | 415'63 | | | | | | | | | |
| TIPO B | 493'89 | 513'59 | 534'09 | 554'19 | | | | | | | | | |
| ASPERANTE 17 AÑOS | | | | | | | | | | | | | |
| TIPO A | 274'73 | | | | | | | | | | | | |
| TIPO B | 366'29 | | | | | | | | | | | | |
| TELEFONISTA | | | | | | | | | | | | | |
| TIPO B | 493'89 | 513'99 | 534'05 | 554'19 | 574'29 | 594'39 | 614'49 | | | | | | |
| ORDENANZA | | | | | | | | | | | | | |
| TIPO A | 327'87 | 342'65 | 357'43 | 372'21 | 386'99 | 401'77 | 416'55 | 431'33 | 446'11 | | | | |
| TIPO B | 437'15 | 456'87 | 476'59 | 496'31 | 516'03 | 535'75 | 555'47 | 575'19 | 594'91 | | | | |
| SERENO | | | | | | | | | | | | | |
| TIPO A | 320'70 | 335'57 | 350'36 | 365'15 | 379'94 | 394'73 | 409'52 | 424'31 | 439'10 | | | | |
| TIPO B | 427'69 | 447'40 | 467'11 | 486'02 | 506'53 | 526'24 | 545'95 | 565'66 | 585'37 | | | | |

A N E X O N º 5

CUADRO DEL VALOR DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS SEGUN NUMERO DE TRIENTOS

PERSONAL DE SERVICIOS VARIOS

| CARGADO MUEBLE | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
|---------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| TIPO A | 515'76 | 534'66 | 553'56 | 572'46 | 591'36 | 610'26 | 629'16 | 648'06 | 666'96 | 685'86 | 704'76 | 723'66 | 742'56 |
| TIPO B | 687'68 | 712'67 | 738'06 | 763'25 | 788'44 | 813'63 | 838'82 | 864'01 | 889'20 | 914'39 | 939'58 | 964'77 | 989'96 |
| CARGADO TALLER | | | | | | | | | | | | | |
| TIPO A | 490'93 | 509'82 | 528'71 | 547'60 | 566'49 | 585'38 | 604'27 | 623'16 | 642'05 | 660'94 | 679'83 | 698'72 | 717'61 |
| TIPO B | 654'57 | 679'76 | 704'95 | 730'14 | 755'33 | 780'52 | 805'71 | 830'90 | 856'09 | 881'28 | 906'47 | 931'66 | 956'85 |
| OFICIAL 1 º COND. MECANICO-ALMACEN | | | | | | | | | | | | | |
| TIPO A | 412'95 | 430'11 | 447'27 | 464'43 | 481'59 | 498'75 | 515'91 | 533'07 | 550'23 | 567'39 | 584'55 | 601'71 | 618'87 |
| TIPO B | 550'59 | 573'47 | 596'35 | 619'23 | 642'11 | 664'99 | 687'87 | 710'75 | 733'63 | 756'51 | 779'39 | 802'27 | 825'15 |
| OFICIAL 2 º TALLER | | | | | | | | | | | | | |
| TIPO A | 382'82 | 397'01 | 411'20 | 425'39 | 439'58 | 453'77 | 467'96 | 482'15 | 496'34 | 510'53 | 524'72 | 538'91 | 553'10 |
| TIPO B | 510'44 | 529'35 | 548'26 | 567'17 | 586'08 | 604'99 | 623'90 | 642'81 | 661'72 | 680'63 | 699'54 | 718'45 | 737'36 |
| MANIPULANTE DE 1 º | | | | | | | | | | | | | |
| TIPO A | 443'42 | 466'15 | 483'88 | 501'61 | 519'34 | 537'07 | 554'80 | 572'53 | 590'25 | 607'99 | 625'72 | 643'45 | 661'18 |
| TIPO B | 597'88 | 621'52 | 645'16 | 668'80 | 692'44 | 716'08 | 739'72 | 763'36 | 787'00 | 810'64 | 834'28 | 857'92 | 881'56 |
| MANIPULANTE DE 2 º | | | | | | | | | | | | | |
| TIPO A | 332'84 | 359'68 | 416'52 | 433'36 | 450'20 | 467'04 | 483'88 | 500'72 | 517'56 | 534'40 | 551'24 | 568'08 | 584'92 |
| TIPO B | 510'44 | 532'88 | 555'32 | 577'76 | 600'20 | 622'64 | 645'08 | 667'52 | 689'96 | 712'40 | 734'84 | 757'28 | 779'72 |
| MCZO | | | | | | | | | | | | | |
| TIPO A | 340'30 | 355'08 | 369'36 | 384'64 | 399'42 | 414'20 | 428'98 | 443'76 | 458'54 | 473'32 | 488'10 | 502'88 | 517'66 |
| TIPO B | 453'72 | 473'42 | 493'12 | 512'82 | 532'52 | 552'22 | 571'92 | 591'62 | 611'32 | 631'02 | 650'72 | 670'42 | 690'12 |
| PCOM | | | | | | | | | | | | | |
| TIPO A | 333'19 | 347'35 | 362'71 | 377'47 | 392'23 | 406'99 | 421'75 | 436'51 | 451'27 | 466'03 | 480'79 | 495'55 | 510'31 |
| TIPO B | 444'25 | 463'95 | 483'65 | 503'35 | 523'05 | 542'75 | 562'45 | 582'15 | 601'85 | 621'55 | 641'25 | 660'95 | 680'65 |