

Teniendo en cuenta el informe emitido por la Delegación Provincial correspondiente y por la Comisión Permanente del Consejo Nacional de Educación y en atención a la gran labor docente desarrollada por don Isidoro Macabich que han supuesto una clara incidencia en el progreso de su tierra.

Este Ministerio ha tenido a bien disponer que el Centro de referencia se denomine en lo sucesivo Centro Nacional de Formación Profesional de primer y segundo grado «Isidor Macabich».

Lo digo a V. I. para su conocimiento y demás efectos.

Dios guarde a V. I.

Madrid, 19 de junio de 1979.—P. D., el Subsecretario, Juan Manuel Ruigómez Iza.

Ilmo. Sr. Director general de Enseñanzas Medias.

MINISTERIO DE TRABAJO

17329 *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa con el número 331 la gafa de protección contra impactos, marca «Medop», modelo 003-A, oculares de clase C y protección adicional 888, presentada por la Empresa «Medical Optica» (MEDOP), de Bilbao.*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la gafa de protección contra impactos, marca «Medop», modelo 003-A, oculares de clase C y protección adicional 888, 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 gafa de protección contra impactos, marca «Medop», modelo 003-A, con oculares de clase C y protección adicional 888, fabricada y presentada por la Empresa «Medical Optica» (MEDOP), con domicilio en Bilbao-11, calle Ercilla 28, como gafa de montura, tipo universal de protección contra impactos.

Segundo.—Cada gafa de dichos marca y modelo llevará marcada de forma permanente en cada uno de sus oculares la letra C, y en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción: Ministerio de Trabajo. Homologación 331 de 6 de abril de 1979/MEDOP/003-A/888.

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-16, aprobada por Resolución de 14 de junio de 1978.

Madrid, 6 de abril de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

17330 *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa con el número 332 la gafa de protección contra impactos, marca «Medop», modelo 004-A, con oculares de clase C y protección adicional 777, presentada por la Empresa «Medical Optica» (MEDOP), de Bilbao.*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de la gafa de protección contra impactos, marca «Medop», modelo 004-A con oculares de clase C y protección adicional 777, 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 gafa de protección contra impactos, marca «Medop», modelo 004-A, con oculares de clase C y protección adicional 777, fabricada y presentada por la Empresa «Medical Optica» (MEDOP) con domicilio en Bilbao, 11, calle Ercilla, 28, como gafa de montura, tipo universal, de protección contra impactos.

Segundo.—Cada gafa de dichos marca y modelo llevará marcada de forma permanente en cada uno de sus oculares la letra C, y en una de sus patillas de sujeción, marcada de forma indeleble, la siguiente inscripción: Ministerio de Trabajo. Homologación 332 de 6 de abril de 1979. MEDOP/004-A/777.

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-16, aprobada por Resolución de 14 de junio de 1978.

Madrid, 6 de abril de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

17331 *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa con el número 351 el protector auditivo tipo orejera, modelo B.M., presentado por la Empresa «B. M. Seguridad, S. L.», de San Sebastián (Guipúzcoa).*

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación del protector auditivo, tipo orejera, «Modelo B. M.», 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:

1.º Homologar el protector auditivo, tipo orejera, «Modelo B. M.», presentado por la Empresa «B. M. Seguridad, S. L.», con domicilio en San Sebastián (Guipúzcoa), plaza de los Estudios, 8, local 15-A, como elemento de protección de los oídos, de Clase D.

2.º Cada protector auditivo de dichos modelos, tipo y clase, llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecte a las condiciones técnicas del mismo, y de no ser ello posible, un sello adhesivo con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción: Ministerio de Trabajo.—Homologación 351 de 3 de mayo de 1979.— Protector auditivo tipo orejera-Clase D.

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-2 de Protectores Auditivos, aprobada por Resolución de 28 de junio de 1975.

Madrid, 3 de mayo de 1979.—El Director general, José Miguel Prados Terriente.

17332 *RESOLUCION de la Dirección General de Trabajo por la que se homologa el Convenio Colectivo de Trabajo Interprovincial para la Empresa «Altos Hornos del Mediterráneo, S. A.», y sus trabajadores.*

Visto el expediente de Convenio Colectivo de ámbito interprovincial para la Empresa «Altos Hornos del Mediterráneo, Sociedad Anónima» y sus trabajadores, y

Resultando que con fecha 8 de mayo de 1979 tuvo entrada en esta Dirección General el texto del Convenio Colectivo que fue suscrito por las partes el 19 de abril del mismo año, afectando a una plantilla de 4.950 trabajadores, pertenecientes a los centros de trabajo de Valencia y Madrid, solicitándose su homologación y remitiéndose la documentación complementaria;

Resultando que se decretó la suspensión del plazo legal para homologación que prescribe el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos, como consecuencia de tener que estudiarse los datos económicos del Convenio citado, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 3,2 del Real Decreto-ley 217/1979, de 19 de enero.

Resultando que en la tramitación del presente expediente se han observado las prescripciones legales y reglamentarias de aplicación;

Considerando que esta Dirección General es competente para dictar la presente Resolución sobre lo acordado por las partes en el Convenio Colectivo en orden a su homologación, así como, en su caso, disponer la inscripción en el Registro correspondiente y su publicación, de acuerdo todo ello con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 38/1973, de 19 de diciembre, sobre Convenios Colectivos de trabajo y artículo 12 de la Orden ministerial de 21 de enero de 1974, dictada para su desarrollo;

Considerando que ajustándose el presente Convenio Colectivo a los preceptos legales y reglamentarios que le son de aplicación, contenidos fundamentalmente en la Ley reguladora de esta materia y Orden que la desarrolla, antes citadas, así como los criterios salariales establecidos en el Real Decreto-ley 49/1978, de 28 de diciembre, sobre Política de Rentas y Empleo, y no observándose en el texto de dicho Convenio violación de norma alguna de derecho necesario, procede su homologación habida cuenta de la expresada conformidad otorgada por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos en fecha 24 de mayo de 1979;

Visto lo cual, los preceptos legales citados y demás de general aplicación,

Esta Dirección General, acuerda:

Primero.—Homologar el Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito interprovincial para la Empresa «Altos Hornos del Mediterráneo, S. A.», y sus trabajadores, suscrito el 19 de abril de 1979, con la advertencia de que ello se entiende sin perjuicio de los preceptos que se establecen en el artículo 3.º del Real Decreto-ley 48/1978, de 28 de diciembre, que mantiene la vigencia de lo dispuesto en el número 2 de igual artículo y del 7.º del Real Decreto-ley 43/1977, de 25 de noviembre.

Segundo.—Transcribir el expresado Convenio Colectivo en el Registro General y ordenar su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Tercero.—Notificar la presente Resolución a las partes firmantes del Convenio Colectivo, a las que se hará saber que, de

acuerdo con el artículo 14,2 de la Ley 19 de diciembre de 1973, ya citada, no cabe recurso en la vía administrativa por tratarse de acuerdo aprobatorio.

Madrid, 29 de mayo de 1979.—El Director general, José Miguel de Praos Terriente.

CONVENIO DE LA EMPRESA «ALTOS HORNOS DEL MEDITERRANEO, S. A.» PARA EL AÑO 1979

Artículo 1.º *Ambito territorial.*—El presente Convenio será de aplicación en los centros de trabajo que tiene la Empresa en Sagunto, Valencia y Madrid.

Art. 2.º *Ambito personal.*—Se regirá por este Convenio la totalidad del personal que pertenezca a las plantillas de la Empresa en los Centros señalados en el artículo anterior, con excepción del personal directivo y de los que previa su libre y voluntaria aceptación sean considerados por la Dirección de la Empresa como personal fuera de Convenio.

Art. 3.º *Ambito temporal.*—El presente Convenio se pacta por un año y su período de vigencia será el comprendido entre el 1 de enero de 1979 y el 31 de diciembre de 1979.

Art. 4.º *Disciplina laboral.*—Sin perjuicio de la facultad disciplinaria, que es exclusiva de la Dirección de la Empresa, cuando a un trabajador se le incoara expediente disciplinario y solicitara la presencia de un miembro del Comité de Empresa, podrá éste intervenir en el expediente en condición de testigo, acompañando al encartado desde su primera declaración y pudiendo hacer constar en el expediente las alegaciones que considere oportunas.

En la carta de citación al productor encartado, que se remitirá con veinticuatro horas de anticipación a su declaración, se hará constar expresamente la libre facultad de éste de poder acudir acompañado de un miembro del Comité en las condiciones y con las facultades antes indicadas.

La imposición de sanciones de suspensión de empleo y sueldo tendrá que hacerse previa sustanciación del expediente disciplinario ante la Asesoría Jurídica de la Empresa.

En los expedientes que afecten a un colectivo de trabajadores, participará el Comité en la forma indicada en el párrafo primero. No obstante, no será necesario tomar declaración más que a los productores que la Asesoría estime oportuno para aclarar los hechos, sin perjuicio de a quienes pueda afectar la sanción que en definitiva proceda.

El mando podrá suspender del servicio activo, sin suspensión de sueldo, hasta que el resultado del expediente incoado sea firme y sin perjuicio de lo que en el mismo resulte.

Art. 5.º *Asistencia a hijos minusválidos de productores.*—Ambas partes se comprometen a constituir un Comité al objeto de estudiar y promover conjuntamente la asistencia a los hijos minusválidos de productores de la Empresa. Afectará esta ayuda a los minusválidos físicos y psíquicos cuya condición de tales haya sido reconocida por los Organismos oficiales competentes.

A dicho fin se solicitarán las posibles ayudas y subvenciones del Estado y de los Organismos oficiales y, asimismo, se estudiará la aportación económica de la Empresa.

Art. 6.º *Vacaciones anuales.*—Todo el personal disfrutará de un período anual de vacaciones de treinta días naturales, de los que al menos quince serán sucesivos e ininterrumpidos.

El calendario de vacaciones se amplía de siete a diez meses, estableciéndose durante todo el año, excluyendo del mismo los meses de enero y noviembre, accediendo en lo posible a la solicitud de los interesados.

En caso de diferencia entre los deseos de cada productor y el programa de vacaciones establecido, el criterio de prioridad será fijado en función de la antigüedad reconocida en la Empresa a los interesados.

Esta prioridad será aplicada en forma rotativa de año en año.

Las personas que en virtud del calendario establecido hayan de disfrutar las vacaciones durante los meses en que anteriormente se abonaba bonificación, se incrementará ésta en 3.184 pesetas, a fin de alcanzar las 10.000 pesetas brutas, por período completo, o la parte proporcional correspondiente en caso de disfrute parcial.

La confección del calendario se hará conjuntamente entre el mando del departamento, el Jefe de Relaciones Laborales y un miembro del Comité de Empresa.

Elaborado el calendario de vacaciones será expuesto por un plazo de siete días para que el personal pueda formular las reclamaciones y observaciones que estime oportunas.

Las vacaciones habrán de ser iniciadas obligatoriamente dentro del año natural, no pudiendo ser acumuladas para años sucesivos, salvo que sean programadas de acuerdo con el Mando y por necesidades del servicio.

Las vacaciones se iniciarán necesariamente en día laborable según el régimen de trabajo del interesado. El personal que descansa los domingos las iniciará asimismo en día laborable. Se computarán hasta el último día natural previo a su incorporación al trabajo.

Art. 7.º *Jornada y horario de trabajo.*—El personal de día que trabaja en las oficinas de los centros de trabajo afectados por este Convenio tendrá una jornada semanal de cuarenta y dos horas, que se trabajarán de lunes a viernes, inclusive, con un horario flexible a las entradas y salidas, sin perjuicio de las

excepciones existentes para los empleados de oficinas del interior de fábrica y de Madrid.

El horario será único para todas las personas indicadas en el párrafo anterior, sin perjuicio de las jornadas más beneficiosas que hayan sido reconocidas por la autoridad competente.

Dicho horario durante todo el período de vigencia del presente Convenio será el siguiente:

Mañana:

Entrada: De ocho a ocho treinta.

Salida: De trece treinta a catorce.

Período de flexibilidad:

De ocho a ocho treinta y de trece treinta a catorce.

Período de coincidencia:

De ocho treinta a trece treinta.

Tarde:

Entrada: De quince a quince treinta.

Salida: De diecisiete treinta a diecinueve.

Período de flexibilidad:

De quince a quince treinta y de diecisiete treinta a diecinueve.

Período de coincidencia:

De quince treinta a diecisiete treinta.

El cómputo de jornada se realizará semanalmente, pudiendo arrastrar una hora a favor o en contra de una semana a otra.

Art. 8.º *Residencias de verano.*—Ambas partes acuerdan modificar el actual baremo para la concesión del premio de comportamiento.

La adjudicación de dichos premios se decidirá por una Comisión integrada por tres miembros del Comité de Empresa y tres miembros designados por la Dirección y en cuyo Comité estarán representados los distintos centros de trabajo.

El baremo de puntuaciones para la selección de los beneficiarios será el siguiente:

Por cada año de antigüedad, un punto.

Por edad de cuarenta-cuarenta y cuatro años, un punto.

Por edad de cuarenta y cinco-cuarenta y nueve años, dos puntos.

Por edad de cincuenta-cincuenta y cuatro, tres puntos.

Por edad de cincuenta y cinco-cincuenta y nueve, cuatro puntos.

Por edad de sesenta años en adelante, cinco puntos.

Por progresión y promoción mediante examen en el año anterior, dos puntos.

Deducción por faltas injustificadas, un punto por día de falta.

Art. 9.º *Aguinaldo de Navidad.*—Los productores que no sean cabeza de familia tendrán un incremento de 1.818 pesetas, en la bonificación que en concepto de aguinaldo de Navidad perciben en el mes de octubre de cada año, que pasará a ser así de 7.500 pesetas.

Art. 10. *Gratificación de Nochebuena y Nochevieja.*—El personal que trabaje las noches de Nochebuena y Nochevieja tendrá un incremento de 864 pesetas, en la bonificación que actualmente perciben por dicho trabajo, pasando a ser de 2.000 pesetas, por cada uno de dichos días trabajados.

Art. 11. *Acción representativa.*—El Comité de Empresa mantendrá las garantías y derechos que hoy viene practicando como organismo unitario y representativo de todos los trabajadores.

Los permisos serán retribuidos dentro de los límites de las horas disponibles por reconocimiento de las leyes vigentes o por práctica consuetudinaria. Se mantendrá la Comisión Permanente del Comité de Empresa con su actual funcionamiento.

Igualmente se reconoce el Comité Intercentros compuesto por doce miembros de Sagunto y dos de Madrid, que se reunirán normalmente en Sagunto con periodicidad trimestral y de forma extraordinaria, cuando se dieran circunstancias especiales, previa comunicación razonada a la Dirección.

La Dirección facilitará para aquellas secciones sindicales que hayan alcanzado un total del 10 por 100 de afiliados sobre el total de la plantilla activa, en cada centro de trabajo:

Local para el funcionamiento de dichas secciones sindicales.

Tablón de anuncios para que puedan exponer sus avisos o comunicaciones, haciendo entrega de dos ejemplares de la publicación a la Jefatura de Asuntos Sociales.

El personal de la plantilla de fábrica libre de servicio podrá distribuir avisos, propaganda y comunicados con esta finalidad.

En altas sucesivas, mediante comunicación de la sección sindical correspondiente, a la Jefatura de Asuntos Sociales, descotará en nómina la cuota sindical, adjuntando autorización escrita de los afiliados.

Permisos retribuidos para dos representantes legales de cada sección sindical, de duración su duración de las horas totales que en virtud de lo establecido en el párrafo segundo de este artículo corresponda a los miembros del Comité de Empresa.

Estos dos representantes legales de cada sección sindical podrán disfrutar excedencias por el tiempo necesario con motivo de su actividad sindical, o permisos si la duración fuera inferior a tres meses. Estos períodos serán no retribuidos, y se otorgarán siempre que el servicio lo permita.

Las demás secciones sindicales legalmente reconocidas podrán ejercitar la acción sindical de propaganda fuera de las horas de trabajo. Asimismo se les facilitará tablón de anuncios para que puedan exponer sus avisos o comunicaciones en las mismas condiciones que las secciones sindicales mayoritarias. Igualmente se les permitirá realizar reuniones o asambleas en los locales de la Empresa.

Respecto al resto de las condiciones, dichas secciones minoritarias se estará a lo que se acuerde con la Dirección, en el marco de la legislación vigente.

En todos los casos para las reuniones y asambleas en el seno de la Empresa se requerirá previa solicitud a la Dirección. El personal asistente será exclusivamente el de la Empresa, con excepción de los conferenciantes, asesores, u otros dirigentes que puedan ser invitados por la sección sindical.

El contenido de este artículo tendrá carácter provisional y será exclusivamente de aplicación hasta que se dicten disposiciones de carácter oficial que regulen esta materia, en cuyo caso se aplicará la nueva normativa.

Art. 12. Información al Comité.—El Comité de Empresa recibirá periódicamente, a intervalos no superiores a tres meses, un informe de la Dirección sobre la situación económica, que se referirá a la evolución de las operaciones económicas de la misma marcha general de la producción; perspectivas de mercado; inversiones acordadas; política de personal, salarial y asistencial en general y anualmente sobre el balance y la Memoria.

Asimismo se le informará sobre las sanciones impuestas por la Dirección en virtud de su facultad disciplinaria.

En aquellas materias que no hayan sido expresamente declaradas como reservadas por la Dirección, el Comité podrá hacer uso del derecho de información exclusivamente limitado al personal de la plantilla de la Empresa.

Este artículo tendrá asimismo carácter provisional y se aplicará exclusivamente hasta que se dicten disposiciones de carácter oficial que regulen esta materia, en cuyo caso se aplicará la nueva normativa.

Art. 13. Tablas salariales.—Serán de aplicación las tablas salariales que figuran en el anexo número 1.

Dichas tablas suponen un incremento del 9,83 por 100 de la masa salarial bruta aplicada a las tablas salariales de forma proporcional a cada grado, en condiciones de homogeneidad.

Para alcanzar el incremento del 9,83 por 100, en la parte que corresponde a incentivo, se deberá obtener el mismo porcentaje de cumplimentación de programa que el del año 1978.

El importe de este incremento se ha distribuido en forma proporcional, quedando congelados los conceptos siguientes:

- Horas extras.
- Desgaste herramienta.
- Asignación vivienda.
- Quebranto de moneda.
- Premios de seguridad.
- Premios a la constancia.
- Premios por sugerencias.
- Aportación caja complementaria.
- Pensión complementaria.

Art. 14. Compensación de reducción de absentismo.—Asimismo se establece una compensación equivalente a un 0,75 por 100 de la masa salarial bruta del año 1978; dicha compensación se devengará mensualmente en forma de plus de asistencia y por hora ordinaria trabajada. Durante el período de vacaciones se cobrará con arreglo a lo devengado en los tres meses anteriores.

El importe de la compensación de reducción de absentismo se abonará a todos los grados de calificación en razón de 2,97 pesetas por hora ordinaria trabajada.

Art. 15. Reserva para antigüedad y otros conceptos reglamentarios.—Asimismo se establece una reserva a disposición de la Dirección del 0,42 por 100 de la masa salarial bruta, destinada a antigüedad y otras variaciones que puedan producirse por otros aspectos complementarios.

Art. 16. Cláusula de subsidiaridad.—Para lo no dispuesto en este Convenio y subsidiariamente para los preceptos que contiene, serán de aplicación las normas legales, Reglamento de Régimen Interior y demás consuetudinarias que se vienen aplicando en la Empresa y no hayan sido derogadas por lo dispuesto en este Convenio.

Art. 17. Cláusula de valoración en conjunto.—Las condiciones establecidas en el presente Convenio deberán valorarse en comparación con las que correspondan por Ordenanza Laboral, disposición legal o norma reglamentaria en su conjunto global y cómputo anual.

CLAUSULAS FINALES

1.ª El 31 de diciembre de 1979, el importe correspondiente a compensación de reducción de absentismo pasará a formar parte del sueldo de calificación.

2.ª Se concreta y limita la aportación de la Empresa para atender la asistencia a hijos minusválidos de trabajadores y otros aspectos sociales complementarios, en la cantidad de 18.000.000 de pesetas, de las cuales la asistencia a hijos minusválidos de productores no sobrepasará los 8.000.000 de pesetas.

La distribución de estas aportaciones se llevará a cabo por una Comisión Paritaria constituida por tres representantes de la Dirección y tres representantes del Comité de Empresa.

Valencia. 19 de abril de 1979.

Tabla de salarios año 1979 Convenio Colectivo

Grado	Salario mensual	Valor hora prima	Antigüedad mes	Valor hora nocturno	Valor hora extraordinaria, sin recargo, según quinquenios										
					0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	30.855	136,48	784,96	20,15	88,56	92,45	95,38	99,31	101,20	104,13	107,06	109,99	112,90	115,79	118,71
7	31.846	142,11	762,34	20,70	93,86	96,91	99,99	103,03	106,10	109,14	112,21	115,27	118,34	121,40	124,45
8	32.778	147,98	791,00	21,33	98,42	101,64	104,84	108,08	111,24	114,48	117,68	120,91	124,07	127,31	130,52
9	33.760	154,36	820,96	21,96	103,31	106,69	110,06	113,42	116,77	120,15	123,51	126,88	130,23	133,63	137,00
10	34.798	160,94	852,37	22,67	108,36	111,84	115,48	119,01	122,51	126,05	129,52	133,14	136,65	140,10	143,75
11	35.916	167,47	885,25	23,35	113,82	117,52	121,19	124,91	128,61	132,33	136,05	139,75	143,44	147,19	150,89
12	37.068	174,73	919,69	24,12	119,53	123,43	127,33	131,24	135,10	139,01	142,91	146,81	150,72	154,61	158,49
13	38.273	182,42	955,65	24,88	125,60	129,70	133,82	137,89	141,97	146,06	150,18	154,24	158,36	162,44	166,56
14	39.535	190,22	993,39	25,63	132,05	136,35	140,65	144,97	149,27	153,57	157,88	162,17	166,48	170,81	175,10
15	40.872	198,94	1.032,88	26,54	138,83	143,36	147,90	152,41	156,94	161,47	166,01	170,52	175,06	179,58	184,11
16	42.546	202,94	1.073,75	27,57	145,93	150,70	155,43	160,20	164,94	169,73	174,47	179,26	184,01	188,78	193,51
17	44.308	207,76	1.116,47	28,67	153,41	158,42	163,43	168,43	173,41	178,42	183,43	188,44	193,44	198,45	203,44
18	46.173	211,27	1.161,28	29,93	161,40	166,66	171,92	177,15	182,41	187,68	192,94	198,18	203,43	208,73	213,99
19	48.177	214,96	1.208,21	31,18	169,78	175,33	180,89	186,43	191,97	197,50	203,04	208,58	214,11	219,66	225,20
20	50.261	218,88	1.257,47	32,58	178,69	184,49	190,32	196,16	201,99	207,81	213,67	219,45	225,30	231,14	236,98
21	52.491	222,97	1.309,02	33,95	188,17	194,32	200,42	206,58	212,73	218,86	224,98	231,11	237,26	243,39	249,51