

Nivel	Base	5 % 2 años	10 % 4 años	17 % 9 años	24 % 14 años	31 % 19 años	38 % 24 años	45 % 29 años	52 % 34 años	59 % 39 años
IV	1.362	68	136	232	327	422	518	613	708	804
V	1.342	67	134	228	322	416	510	604	698	792
VI	1.310	66	131	223	314	406	498	590	681	773
VII	1.278	64	128	217	307	396	486	575	665	754
VIII	1.246	62	125	212	299	386	473	561	648	735
IX	1.211	61	121	206	291	375	460	545	630	714
X	1.180	59	118	201	283	366	448	531	614	696
XI	1.146	57	115	195	275	355	435	516	596	676
XII	1.118	56	112	190	268	347	425	503	581	660

Provincia: Valladolid

II	1.248	62	125	212	300	387	474	562	649	736
III	1.219	61	122	207	293	378	463	549	634	719
IV	1.191	60	119	202	286	369	453	536	619	703
V	1.164	58	116	198	279	361	442	524	605	687
VI	1.143	57	114	194	274	354	434	514	594	674
VII	1.098	55	110	187	264	340	417	494	571	648
VIII	1.069	53	107	182	257	331	406	481	556	631
IX	1.041	52	104	177	250	323	396	468	541	614
X	1.014	51	101	172	243	314	385	456	527	598
XI	1.014	51	101	172	243	314	385	456	527	598
XII	1.014	51	101	172	243	314	385	456	527	598

Provincia: Valencia

VIII	1.556	78	156	265	373	482	591	700	809	918
IX	1.556	78	156	265	373	482	591	700	809	918
X	1.520	76	152	258	365	471	578	684	790	897
XI	1.475	74	148	251	354	457	561	664	767	870
XII	1.425	71	143	242	342	442	542	641	741	841

Provincia: Zaragoza

II	1.020	51	102	173	245	316	388	459	530	602
III	1.020	51	102	173	245	316	388	459	530	602
IV	1.020	51	102	173	245	316	388	459	530	602
V	1.020	51	102	173	245	316	388	459	530	602
VI	1.020	51	102	173	245	316	388	459	530	602
VII	1.020	51	102	173	245	316	388	459	530	602
VIII	1.020	51	102	173	245	316	388	459	530	602
IX	1.020	51	102	173	245	316	388	459	530	602
X	1.020	51	102	173	245	316	388	459	530	602
XI	1.020	51	102	173	245	316	388	459	530	602
XII	1.020	51	102	173	245	316	388	459	530	602

8395 RESOLUCION de 10 de marzo de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa con el número 2.805 el zapato de seguridad contra riesgos mecánicos marca «Yalat», modelo Helio, de clase I, fabricado y presentado por la Empresa «Calseg. Sociedad Anónima Yalat», de Artajona (Navarra).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29) 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 el zapato de seguridad marca «Yalat», modelo Helio, de clase I, fabricado y presentado por la Empresa «Calseg, Sociedad Anónima Yalat», con domicilio en Artajona (Navarra), carretera Puente La Reina, sin número, como calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, de Clase I, Grado A.

Segundo.—Cada calzado de seguridad de dichos marca, modelo, clase y grado 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. 2.805. 10-3-89. Zapato de seguridad contra riesgos mecánicos. Clase I, Grado A».

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-5, de calzado de seguridad contra riesgos mecánicos, aprobada por Resolución de 31 de enero de 1980 («Boletín Oficial del Estado» de 12 de febrero).

Madrid, 10 de marzo de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

8397

RESOLUCION de 28 de marzo de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo Adicional al XI Convenio Colectivo del Personal de Tierra de «IBERIA, Líneas Aéreas de España, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Acuerdo Adicional al XI Convenio Colectivo del Personal de Tierra de «IBERIA, Líneas Aéreas de España, Sociedad Anónima», por el que se regulan los capítulos referentes a movilidad y excedencias, que fue suscrito con fecha 20 de febrero de 1989, de una parte por las representaciones en la Empresa de las Centrales Sindicales de CC. OO., UGT, USO y SITA, en representación de los trabajadores, y de otra por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 28 de marzo de 1989.—El Director general, Carlos Navarro López.

CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE TIERRA DE «IBERIA, LINEAS AEREAS DE ESPAÑA, SOCIEDAD ANONIMA»

NORMAS GENERALES DE MOVILIDAD

Movilidad funcional

Artículo 1.º Se denomina movilidad funcional el cambio de un puesto de trabajo a otro, dentro del mismo Centro de trabajo o entre Centros distintos, siempre que ello no exija cambio de residencia para el trabajador.

Movilidad geográfica

Art. 2.º Se entiende por movilidad geográfica el cambio de un puesto de trabajo a otro cuando el mismo exija cambio de residencia del trabajador.

No se considera que existe tal exigencia cuando el traslado se produce del aeropuerto a la ciudad o viceversa.

Art. 3.º La movilidad geográfica voluntaria es aquella que se inicia como consecuencia de solicitud formulada por el trabajador.

Art. 4.º La movilidad geográfica obligatoria es aquella que viene impuesta por la Empresa y es autorizada por la Autoridad laboral en base a la existencia de razones técnicas, organizativas o productivas que lo justifiquen.

Art. 5.º Movilidad geográfica convencional es aquella que se produce de mutuo acuerdo entre el trabajador y la Empresa.

Movilidad geográfica voluntaria

Art. 6.º Pueden solicitar la movilidad geográfica voluntaria aquellos trabajadores que pertenezcan a la plantilla fija de la Compañía y osienten la categoría, especialidad y requisitos adecuados para desempeñar el puesto a cubrir.

La especialización adquirida por el trabajador mediante la realización de cursos especiales o de entrenamiento que haya supuesto para la Compañía un elevado desembolso, podrá considerarse como causa suficiente para dilatar por tiempo razonable (que se determinará en función de la formación recibida), el traslado solicitado a un puesto de trabajo en el que no fuesen necesarios los conocimientos especiales adquiridos, dando cuenta a la Comisión de Ingresos de las razones que demoren este traslado.

Art. 7.º Cuando concurren varios trabajadores que hayan solicitado la movilidad geográfica voluntaria y reúnan los requisitos de idoneidad exigidos, la Dirección de Personal y Relaciones Laborales procederá a su concesión, en su caso, de acuerdo con el orden de preferencia que se refleja a continuación:

1. Los trabajadores afectados por un cierre de instalaciones o reconversión.

2. Estar en situación de movilidad obligatoria.

3. Movilidad obligatoria de uno de los cónyuges, cuando esta circunstancia esté debidamente acreditada.

4. Prescripción médica que aconseje la movilidad del trabajador o de alguno de los familiares que con él convivan a sus expensas. En estos casos, además es necesario dictamen médico de la Seguridad Social. El Servicio Médico de la Compañía emitirá un informe sobre cada caso a la Comisión de Ingresos que será la competente para autorizarla.

5. Movilidad obligatoria de uno de los cónyuges de otras Empresas, cuando este hecho sea demostrado fehacientemente.

6. A igualdad de circunstancias la prioridad vendrá dada por:

- a) La mayor antigüedad en la solicitud.
- b) La mayor antigüedad en la categoría.
- c) La mayor antigüedad en la Compañía.

Art. 8.º El trabajador que renuncie a una movilidad voluntaria concedida no tendrá derecho a una nueva concesión en los dos años siguientes.

Art. 9.º La petición se dirigirá, por vía jerárquica, hasta la Dirección de Personal y Relaciones Laborales, no siendo preciso renovar la solicitud anualmente.

Art. 10. Al trabajador que le sea comunicada la concesión de movilidad, voluntariamente solicitada, deberá incorporarse a su nuevo puesto de trabajo en el plazo máximo de:

- a) Ocho días entre puntos del territorio nacional.
- b) Doce días desde puntos del resto del mundo.

Los plazos indicados comenzarán a contarse desde la fecha en que el empleado afectado cause baja en su anterior destino.

Art. 11. La movilidad geográfica voluntaria no se considerará consolidada hasta transcurrido un período que en ningún caso excederá de quince días.

En el supuesto de no consolidarse durante el tiempo anteriormente fijado, el Jefe inmediato emitirá un informe sobre las razones que han generado esta decisión.

Art. 12. Dado el carácter de voluntariedad para el trabajador en este tipo de movilidad, la concesión de la misma en ningún caso producirá coste alguno para la Compañía, siendo por cuenta de cada interesado todos los gastos que le origine.

No obstante lo anterior, la Compañía concederá un billete, para el titular y sus beneficiarios, hasta el lugar de destino; asimismo, una franquicia de 750 kilogramos sujeta a espacio.

Movilidad geográfica obligatoria

Art. 13. La Compañía podrá disponer la ocupación de un puesto de trabajo, mediante la movilidad de un trabajador, que implique cambio de residencia para el mismo cuando existan razones técnicas, organizativas o productivas que lo exijan, previo expediente tramitado al efecto. En cualquier caso se estará a lo dispuesto por la legislación vigente.

Art. 14. En estos casos la Dirección designará al trabajador entre aquellos que reúnan la categoría, especialidad y requisitos necesarios para ocupar el puesto. Asimismo, se tendrá en cuenta la antigüedad en la categoría, designándose, en igualdad de condiciones, al más moderno en la Compañía.

Art. 15. El plazo de incorporación al nuevo puesto de trabajo, una vez designado el trabajador y comunicada al mismo la orden de movilidad geográfica obligatoria, será de treinta días a partir de dicha comunicación. No obstante, no podrán transcurrir más de quince días desde la fecha de baja en el puesto de origen y la de alta al nuevo destino.

La Compañía le abonará los días que medien entre ambas fechas.

Art. 16. La Compañía facilitará los pasajes necesarios, preferentemente en avión, en la clase que corresponda al trabajador para su desplazamiento y el de sus beneficiarios, hasta el lugar del nuevo destino. Cuando, por especiales circunstancias, tanto el trabajador como sus beneficiarios estuviesen imposibilitados de realizar el viaje en avión, la Compañía sufragará los billetes de ferrocarril o barco en la categoría equivalente.

Art. 17. La Compañía sufragará, además, los gastos de traslado de muebles y enseres hasta el nuevo destino. Si el trabajador prefiriera no trasladar su mobiliario al punto del nuevo destino, podrá solicitar la percepción de una cantidad sustitutiva, consistente en 50.000 pesetas a tanto alzado, más otras 10.000 pesetas por cada miembro de la unidad familiar, excluido el titular.

Art. 18. La Compañía colaborará con el trabajador en la búsqueda de la vivienda más adecuada a sus necesidades.

Cuando el alquiler de la misma exceda del 20 por 100 de los ingresos fijos, la Compañía abonará el 75 por 100 de la diferencia entre ambas cantidades durante el primer año, y el 50 por 100 de dicha diferencia durante el segundo año, desapareciendo esta ayuda el tercer año.

Art. 19. El trabajador afectado por esa movilidad recibirá un plus de acomodación consistente en el 60 por 100 de la suma de los conceptos fijos de su sueldo en la primera paga que cobre en el lugar del nuevo destino, un 40 por 100 en la segunda y un 20 por 100 en la tercera.

Art. 20. Asimismo, percibirá durante dos meses las dietas de acomodación correspondientes.

Art. 21. Con el fin de estimular a una más rápida incorporación a sus nuevos destinos, se abonará al trabajador, además de las dietas establecidas en el artículo anterior, una más por cada día de servicio efectivamente prestado en el nuevo lugar de destino, dentro de los plazos fijados para su incorporación.

Movilidad geográfica temporal

Art. 22. La movilidad geográfica temporal consiste en el desplazamiento de un trabajador o grupo de ellos, por tiempo no superior a un año, para prestar sus servicios fuera de su residencia habitual, ordenado por la Empresa por razones técnicas, organizativas o de producción o bien por contrataciones referidas a actividades de la Compañía.

Art. 23. Si la movilidad es inferior a veintiocho días, el trabajador percibirá la dieta completa que corresponda, siendo el hotel y desayuno a cargo de la Compañía.

Si por el contrario el desplazamiento es superior a veintiocho días, el trabajador podrá optar por percibir la dieta completa, siendo el hotel y desayuno a cargo de la Compañía, o por la percepción de dicha dieta de acomodación, siendo en este caso el hotel y el desayuno a cargo del desplazado.

En ambos supuestos los gastos de viaje correrán a cargo de la Compañía.

Art. 24. El trabajador desplazado por tiempo superior a veintiocho días tendrá derecho a:

a) Un pasaje gratuito en avión para la esposa, hijos y familiares que sean beneficiarios de billetes Free, libre de impuestos y seguro, al lugar de desplazamiento y regreso.

b) Si no optara por el traslado de los beneficiarios del billete Free, al disfrute de un permiso de cuatro días laborables para estancia en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamientos ya realizados, sin computar en tal período el tiempo empleado en el viaje. La Compañía facilitará al trabajador los medios adecuados de transporte que permitan estos desplazamientos.

c) Como compensación al trabajador del alejamiento de su familia por destacamento o comisión de servicio gozará aquél, antes de la incorporación a su trabajo habitual y una vez finalizado el período de destacado, de un día de descanso por cada mes completo que hubiera estado ausente, con un mínimo de dos días siempre y cuando el destacamento sea superior a veintiocho días.

Movilidad geográfica convencional

Art. 25. Siendo la movilidad geográfica convencional un acuerdo entre el trabajador y la Compañía, las condiciones por las que se rija serán las pactadas por las partes.

Permutas

Art. 26. Se entiende por permuta el cambio de los respectivos puestos de trabajo, efectuado por dos trabajadores de plantilla pertenecientes al mismo grupo laboral y especialidad, destinados en diferentes localidades, siempre que uno y otro ostenten categoría adecuada e idoneidad para el desempeño de los respectivos puestos de trabajo.

Art. 27. Podrá aceptarse la solicitud de permuta de destino de aquellos trabajadores de plantilla fija que pertenezcan al mismo grupo laboral y especialidad, con contrato de igual naturaleza, y ostenten la misma categoría o aquella que fuera adecuada para los puestos que se proponen intercambiar.

Art. 28. Las solicitudes de permuta llevarán idéntica tramitación a la indicada para las peticiones de movilidad geográfica voluntaria y exigirán idénticos requisitos que los fijados para éstas, rigiéndose en todo por sus normas.

Movilidad geográfica voluntaria por promoción o cambio de grupo laboral

Art. 29. El cambio de residencia, como consecuencia de promoción dentro del mismo grupo laboral o del pase de un grupo laboral a otro, supone, en todo caso, una movilidad geográfica voluntaria que por sus características especiales se regirá por lo establecido en los artículos siguientes.

Art. 30. Una vez publicada la circular definitiva en que se designen los empleados que hayan cubierto vacante y los destinos que a los mismos les haya correspondido, la Dirección de Personal y Relaciones Laborales lo notificará mediante el oportuno oficio dirigido a cada unidad de destino.

Art. 31. La incorporación al nuevo puesto de trabajo habrá de tener lugar en el plazo máximo de sesenta días a partir de la notificación indicada en el artículo anterior.

No podrán transcurrir, por otra parte, más de ocho días desde la baja en el puesto de origen hasta el alta en el nuevo destino.

Art. 32. La Compañía facilitará los pasajes necesarios, preferentemente en avión, en la clase que corresponda al trabajador para su desplazamiento y el de sus beneficiarios, hasta el lugar del nuevo destino. Cuando, por especiales circunstancias, tanto el trabajador como sus beneficiarios estuviesen imposibilitados de realizar el viaje en avión, la Compañía sufragará los billetes de ferrocarril o barco en la categoría equivalente.

Art. 33. Asimismo, el trabajador trasladado por promoción o cambio de grupo laboral percibirá las dietas correspondientes a los primeros veinticinco días.

Art. 34. La movilidad producida en base al concurso previo a la cobertura de vacantes por promoción se regirá por las normas establecidas para la movilidad voluntaria.

Excedencias

Art. 35. El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a seis meses ni superior a cinco años.

La petición deberá ser formulada inexcusablemente por escrito, y podrá prorrogarse hasta el máximo antes señalado.

Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido dos años desde el final de la anterior excedencia, no siendo de aplicación este requisito a las excedencias forzosa y por maternidad.

Art. 36. No se computará el tiempo de duración de la excedencia voluntaria a ningún efecto laboral.

Art. 37. La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

Art. 38. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

Art. 39. Durante la vigencia del XI Convenio Colectivo, e independientemente de lo preceptuado en su disposición transitoria tercera, la excedencia por maternidad dará derecho a la conservación del puesto de trabajo, no computándose el tiempo de duración a ningún efecto laboral.

Art. 40. Excepto en el caso de la excedencia forzosa y excedencia por maternidad, el trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la Empresa.

Art. 41. La concesión de excedencias al personal que habiendo sido formado en técnicas altamente cualificadas haya supuesto un coste para la Empresa estará subordinada al transcurso de dos años, a partir del día siguiente a la finalización de la formación correspondiente, todo ello para compensar a aquélla del desembolso efectuado.

Art. 42. El trabajador podrá solicitar el reingreso antes de la terminación del plazo de la excedencia y siempre con anterioridad a la expiración de la misma, teniendo derecho a ocupar la primera vacante que se produzca dentro de su categoría y grupo laboral.

Si el trabajador no solicitara su reingreso dentro del plazo señalado o realizara durante la excedencia trabajo en otra Compañía Aérea, Agencia de Viajes o, en general, actividades competitivas para IBERIA, perderá el derecho a su puesto en la Empresa.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.-En materia de movilidad la Comisión de Ingresos actuará como dirigente para situaciones o excepciones a la norma general.

Segunda.-La Comisión de Ingresos confeccionará un Reglamento donde se desarrollará la aplicación de la normativa sobre movilidad y excedencias.

Tercera.-Dada la naturaleza de los contratos y condiciones específicas del personal fijo-discontinuo, ambas partes acuerdan confeccionar una normativa sobre esta materia adecuada a las especiales características de este colectivo.

DISPOSICION DEROGATORIA

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo preceptuado en el presente capítulo y, expresamente, el párrafo tercero de la disposición final primera del XI Convenio Colectivo, excepto los capítulos de ceses y transportes del personal.

DISPOSICION FINAL

Los capítulos de excedencias y movilidad regulados en este acta adicional al XI Convenio Colectivo entre «IBERIA, Líneas Aéreas de España, Sociedad Anónima», y su personal de tierra serán de aplicación desde el día 20 de febrero de 1989 y durante la vigencia del XI Convenio Colectivo.

8398 **RESOLUCION de 28 de marzo de 1989, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del acuerdo de revisión salarial del IV Convenio Colectivo de «Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Minusválidos».**

Visto el acuerdo de revisión salarial del IV Convenio Colectivo de «Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Minusválidos» (Resolución aprobatoria de esta Dirección

General de 22 de julio de 1988, publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 18 de agosto), que fue suscrito con fecha 23 de febrero de 1989, de una parte, por la Asociación Nacional de Centros de Educación Especial (ANCEE), en representación de las Empresas del sector y, de otra, por el Sindicato FETE-UGT, en representación de los trabajadores del mismo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección general acuerda:

Primero.-Ordenar la inscripción del citado acuerdo de revisión 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, 28 de marzo de 1989.-El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del IV Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Minusválidos.

Acuerdo de revisión salarial del IV Convenio Colectivo de Centros de Asistencia, Atención, Diagnóstico, Rehabilitación y Promoción de Minusválidos

La Patronal ANCEE y el Sindicato FETE-UGT han llegado al siguiente acuerdo sobre revisión del Convenio citado:

1. Revisión de salarios, según tablas adjuntas, con aplicación de 1 de enero de 1989 a 31 de diciembre del mismo año.

2. Dichas tablas y anexos entrarán en vigor a partir de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

ANEXO II

Tablas salariales 1989

	Sueldo	Trienio:
<i>Personal técnico titulado</i>		
Titulado de Grado Superior	127.145	5.642
Titulado de Grado Medio	93.646	4.063
Logopeda	93.646	4.063
Fisioterapeuta	93.646	4.063
<i>Personal docente</i>		
a) Profesor titular	100.854	3.986
b) Profesor titular de Enseñanzas Especiales	87.751	3.433
c) Profesor Auxiliar	85.263	3.522
d) Profesor de Taller	85.263	3.522
e) Adjunto de Taller	84.139	3.406
f) Educador	85.263	3.522
<i>Personal técnico no titulado</i>		
a) Jefe de Producción	96.243	4.385
b) Adjunto de Producción	91.478	4.007
c) Encargado	83.975	3.612
d) Ayudante	79.167	3.588
<i>Auxiliares técnicos</i>		
a) Cuidadores	66.676	3.042
b) Auxiliares y Especialistas no Médicos	61.960	2.830
<i>Personal Administrativo</i>		
Jefe Superior	101.715	4.516
Jefe de primera	95.344	4.177
Jefe de segunda	90.989	3.951
Oficial de primera	67.349	3.063
Oficial de segunda	62.544	2.830
Auxiliar	58.461	2.642
Aspirante	43.504	1.969
<i>Profesionales de oficio</i>		
Jefe de Cocina	75.430	3.615
Gobernanta	75.430	3.615
Oficial de primera	67.349	3.228
Oficial de segunda y Cocinero	61.960	2.971