

ASTURIAS

Consignatarias de buques y agencias de aduanas

Convenio colectivo (BOPA 30-I-2004)

Marginal de Información Laboral (I.L.): 295/2004

Código Convenio : 3302025

Visto el texto del Convenio Colectivo (código 3302025, expediente C-56/2003) de las Empresas Estibadoras, Consignatarias de Buques y Agencias de Aduanas, con entrada en el Registro de la Dirección General de Trabajo el 23-12-2003, suscrito por la representación legal de las empresas y de los trabajadores el día 9-12-2003, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, números 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 4 de agosto de 2003, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Industria y Empleo en el titular de la Dirección General de Trabajo, por la presente, resuelvo:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de la Dirección General de Trabajo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Principado de Asturias.

ACTA DE CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL IV CONVENIO REGIONAL
PARA LAS EMPRESAS ESTIBADORAS, CONSIGNATARIAS DE BUQUES Y AGENCIAS DE
ADUANAS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

En Gijón, siendo las 17.30 horas del día 9 de diciembre de 2003, se reúnen, según convocatoria al efecto, en el edificio La Sirena de la Autoridad Portuaria de Gijón, los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para las Empresas Estibadoras, Consignatarias de Buques y Agencias de Aduanas de Asturias, que se relacionan a continuación:

Por la parte empresarial: (...).

Por la parte social: (...).

Se inicia el acto dando lectura al acta de la última reunión.

Ambas partes, en sus respectivas representaciones, muestran su conformidad con el articulado del Convenio Colectivo a que se da lectura, por lo que llegan al siguiente acuerdo:

Se aprueba el texto del Convenio Colectivo que se adjunta a la presente acta y acuerdan que después de su firma sea remitido a la autoridad laboral para su registro y archivo en el SMCA y posterior publicación en el Boletín Oficial del Principado de Asturias.

Siendo las 18.30 horas se da por concluido el acto, firmando las partes en prueba de su conformidad.

TEXTO ARTICULADO DEL CONVENIO COLECTIVO QUE REGULA LAS RELACIONES
LABORALES ENTRE LAS EMPRESAS ESTIBADORAS, CONSIGNATARIAS DE BUQUES Y
AGENCIAS DE ADUANAS EN ASTURIAS, Y LOS EMPLEADOS Y TRABAJADORES DE LAS
MISMAS

Artículo 1.º Ámbito funcional y territorial.— El presente convenio regula las relaciones laborales entre las empresas Consignatarias Estibadoras de Buques y Agencias de Aduanas y sus

trabajadores, siendo de aplicación a todas las empresas que estén establecidas o desarrollen sus actividades en el Principado de Asturias.

Igualmente afecta a las empresas que en el citado ámbito geográfico y bajo cualquier régimen, realicen en el espacio público portuario actividades, que sin ser de servicio público estén relacionadas con el tránsito de mercancías, tales como entrega y recepción.

Art. 2.º Ámbito personal.— Quedan comprendidos dentro del ámbito del convenio todos/as los/as trabajadores/as que presten sus servicios por cuenta de alguna de las empresas comprendidas en los ámbitos funcional y territorial, cualquiera que sea la categoría profesional que ostente.

Asimismo, quedarán incluidos aquellos trabajadores que durante la vigencia del presente convenio se incorporen a las plantillas de las empresas afectadas por el mismo.

Art. 3.º Ámbito temporal.— El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia a todos los efectos a partir del 1.º de enero de 2003, y regirá hasta el 31 de diciembre de 2007. Llegada la fecha de vencimiento y salvo que cualquiera de las partes lo denuncie con un mes de antelación, quedará prorrogado automáticamente por años naturales sucesivos.

No obstante lo anterior, una vez terminada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus prórrogas, el convenio se continuaría aplicando en su totalidad hasta la firma del que lo sustituya.

Art. 4.º Absorción y compensación.— Las condiciones establecidas en el presente Convenio tendrán carácter de mínimo, respetándose las condiciones más beneficiosas de cualquier naturaleza que los/as trabajadores/as, individual o colectivamente, viniesen disfrutando en cada empresa, consideradas en su conjunto para cada trabajador.

La representación legal o sindical de los trabajadores podrá negociar con la empresa condiciones que difieran de lo pactado en el convenio siempre que no vulneren lo dispuesto en el mismo y supongan una mejora de las condiciones pactadas.

Art. 5.º Incremento retributivo y revisión salarial.— La tabla salarial es la que figura en el anexo I.

Cada año de vigencia del convenio las tablas salariales (anexos I, II y III) se actualizarán en el importe que resulte de aplicar el IPC real al 31 de diciembre del año anterior más 0,5% puntos.

Art. 6.º Jornada.— La jornada de trabajo se fija en 40 horas semanales distribuidas de lunes a viernes y en cómputo anual de 1.816 horas.

Personal de oficina: Cada empresa distribuirá el horario de su personal.

Resto de personal: de 8.00 h. a 12.00 h. y de 13.00 h. a 17.00 h.

Para el personal de administración durante el período de 1 de junio a 30 de septiembre la jornada será de 35 horas semanales de lunes a viernes.

No obstante, por necesidades justificadas de la empresa ésta podrá pedir la asistencia del trabajador en las mañanas de los sábados con cargo a la diferencia reconocida entre las jornadas que se dicen en el párrafo anterior y la realmente realizada, o considerándolas como horas extraordinarias.

Art. 7.º Vacaciones anuales.— Todo trabajador/a tendrá derecho al disfrute de treinta (30) días naturales de vacaciones al año. El disfrute del período vacacional deberá iniciarse entre el lunes y el jueves a elección del trabajador.

El calendario anual de vacaciones, que deberá estar elaborado antes del 31 de marzo de cada año, se elaborará en cada empresa o centro de trabajo por acuerdo con la representación de los trabajadores, atendiendo a las necesidades del servicio y a las peticiones de los propios trabajadores. La incompatibilidad entre las solicitudes de varios trabajadores se resolverá otorgando preferencias de forma rotativa.

Las vacaciones anuales podrán disfrutarse en su conjunto o repartirse en períodos, siempre y cuando al menos la mitad de los días sean disfrutados entre el 1 de junio a 30 de septiembre a

opción del trabajador.

El personal que ingrese en la empresa a lo largo del año disfrutará sus vacaciones en proporción al tiempo de servicio, debiendo de hacerlo antes del 31 de diciembre.

Los trabajadores que no pudieran disfrutar de sus vacaciones anuales dentro del año natural por encontrarse en situación de incapacidad temporal tendrán derecho a su disfrute en el período inmediatamente posterior a su reincorporación al trabajo.

Durante el período vacacional el trabajador percibirá los mismos conceptos retributivos básicos que si se encontrase en activo.

Art. 8.º Festivos.— Los días 24 y 31 de diciembre se considerarán festivos a todos los efectos a partir de las 14 horas.

Art. 9.º Permisos retribuidos.— Además de lo dispuesto en la normativa vigente, los trabajadores afectados por el presente convenio, avisando con antelación y justificando la causa, tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a) En el caso de contraer matrimonio, veinte (20) días naturales.
- b) Por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge o pareja de hecho, hijos, padre o madre, nietos, abuelos o hermanos, de uno de los cónyuges, cuatro (4) días. En el caso de enfermedad, los días de permiso se podrán disfrutar de forma alterna, a elección del trabajador.
- c) Por nacimiento de hijo, dos días naturales que se ampliarán a 5 en caso de gravedad comprobada.
- d) En caso de matrimonio o fallecimiento de parientes, hasta el segundo grado en línea colateral, un (1) día en la región y tres (3) días fuera de la misma.
- e) En caso de primera comunión de los hijos y coincidiendo con la fecha de su celebración, un (1) día.
- f) Por traslado de su domicilio habitual, dos (2) días.
- g) El tiempo indispensable para el cumplimiento de sus deberes inexcusables, de carácter público y/o personal cuando conste en una norma legal, un período determinado, se estará a lo dispuesto en la misma, en orden a su duración y compensación económica.
- h) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo a algún menor de seis años, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario, entre, al menos un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Igual derecho tendrán quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, que por razones de edad o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. En caso de guarda legal de disminuido físico o psíquico reconocido como tal por la Seguridad Social que no desempeñe actividad retribuida, la disminución de la jornada podrá extenderse entre un mínimo de una hora y un máximo de la mitad de aquélla. Este derecho sólo podrá ser ejercido por uno de los cónyuges simultáneamente.

Art. 10. Permisos no retribuidos.— Todo/a trabajador/a tendrá derecho al disfrute de quince (15) días al año de permiso, sin retribución alguna, dando el oportuno preaviso.

Art. 11. Retén de guardia.— El personal de administración continuará realizando un retén de guardias durante el tiempo que dure la jornada estival, que se realizará con el sistema mantenido hasta la entrada en vigor de este convenio en cada empresa.

Art. 12. Ascensos.— En los supuestos de quedar vacante una plaza y si la empresa decidiera cubrirla, tendría preferencia para acceder a ella el personal de la Empresa que lo solicite, si el mismo es competente para ocuparla.

En el caso de que algún trabajador/a viniese realizando trabajos de categoría superior durante un período superior a tres meses, exceptuando los casos de suplencias por incapacidad laboral transitoria y excedencias, consolidará dicha categoría que le será reconocida a todos los efectos al día en que comenzó a ejercer las funciones superiores.

Art. 13. Dote nupcial.— En caso de matrimonio el trabajador/a percibirá una paga equivalente a una mensualidad completa, los/as trabajadores/as con contrato inferior al año cobrarán la parte proporcional.

Art. 14. Incapacidad laboral temporal.— Todos/as los/as trabajadores/a afectados por el presente convenio, percibirán el 100% de su salario real en caso de accidente laboral, accidente no laboral, enfermedad común o enfermedad laboral, durante la situación de incapacidad temporal a partir del primer día de baja.

También percibirá el 100% de su salario real, la trabajadora durante el período de descanso por maternidad.

Art. 15. Reconocimiento médico anual.— Las Empresas vienen obligadas a garantizar un chequeo médico anual a todos/as sus trabajadores/as.

Los referidos reconocimientos médicos comprenderán los exigidos por el servicio de prevención en función de la evaluación de su puesto de trabajo.

Los resultados de los reconocimientos médicos serán confidenciales y solo tendrá acceso a ellos el trabajador interesado.

Art. 16. Cambio de puesto de trabajo por razón de embarazo.— Las trabajadoras embarazadas, cuando el trabajo realizado pueda suponer un riesgo para la salud o la integridad de la madre o del feto, según prescripción facultativa, tendrá derecho a que se le asigne un nuevo trabajo en las condiciones adecuadas, sin reducción del salario, regresando al puesto anterior una vez finalice dicha situación.

Art. 17. Retribuciones en permisos.— En los casos de permisos retribuidos especificados en el artículo 8.º del presente Convenio Colectivo, las retribuciones se harán en base al promedio de los últimos treinta (30) días trabajados.

Art. 18. Gratificaciones extraordinarias.— Todos los trabajadores tendrán derecho a percibir cuatro pagas extraordinarias en cuantía de su salario base y antigüedad, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, cuyo abono se hará efectivo antes del día 15 de cada uno de los meses citados.

Art. 19. Dietas.— En los desplazamientos entre los Puertos de Musel–San Juan de Nieva se fija una retribución de 12,03 euros. Para cualquier otro recorrido el importe se calculará tomando como base la fijada en el apartado anterior.

Cuando se desplace un trabajador fuera de su localidad de centro de trabajo percibirá 9,00 euros para comida o cena.

Quienes se desplacen por razones de representación de la Empresa estarán a la mecánica de gastos a justificar en un marco de usos y costumbres de la misma .

Art. 20. Prevención de riesgos laborales.— Las Empresas y Trabajadores/as, vendrán obligados a cumplir y observar la normativa vigente sobre prendas de trabajo y elementos de seguridad, así como con lo contenido en la Ley 31/1995, del 8 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo.

Al personal de muelle, se le proveerá de todo lo necesario para conseguir su protección y confort.

Relación de prendas a proporcionar por las empresas al personal de muelle:

— Anual: 2 fundas o trajes, 2 pares de botas, ropa de agua, 4 pares de guantes de goma y cuero, una prenda de abrigo, cinturón de seguridad y dos toallas.

Cualquiera de estas prendas será sustituida en caso de deterioro manifiesto.

Art. 21. Salario profesional, antigüedad y horas extras.— Los salarios profesionales y el premio de antigüedad para 2003 se determinan en el anexo I del presente convenio.

Se acuerda la congelación de la antigüedad tanto para el personal actual como a las nuevas incorporaciones de plantilla al alcanzar los ocho trienios.

El trabajador que cumpla un número superior a 8 trienios durante los años 2003, 2004, 2005 se le respetará el nuevo trienio.

El personal que haya cumplido o superado este período se acogerá a la cláusula de condiciones más beneficiosas quedando sus trienios congelados a los que estuviese cobrando en ese momento.

Como medida de Fomento al Empleo ambas partes acuerdan que debe procurarse la supresión de las horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas las que los trabajadores realicen sobre la jornada máxima semanal fijada en el artículo 6.º de este convenio. Las horas extraordinarias se prestarán siempre de forma voluntaria por el trabajador, que en ningún caso podrá exceder de dos al día, 10 al mes y 60 al año por trabajador.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias estructurales las que se realicen:

Por la necesidad de prevenir y/o reparar los efectos ocasionados por siniestros u otros daños extraordinarios y/o urgentes.

Por la manipulación de mercancías peligrosas que puedan constituir especial motivo de riesgo para la seguridad del área portuaria.

El pago de las horas extras se determinan en el anexo II.

Art. 22. Plus de irregularidad horaria.— Con el fin de que la mayor parte de las labores portuarias sean realizadas por plantilla de las empresas firmantes de este convenio se acuerda la creación de un nuevo concepto, el denominado Plus de irregularidad horaria al que podrá acogerse de forma voluntaria todo aquel trabajador de puerto que lo desee.

Éste percibirá un plus bruto de 150,00 euros mensuales a cambio de que con un preaviso por parte de la patronal de al menos 12 horas y aplicable a días laborables de lunes a viernes de 8.00 h. a 23.00 h., su jornada se flexibilice y le puedan ser encomendadas labores dentro de este horario.

En el caso de que la empresa solicite la prolongación de jornada flexible de lunes a viernes de 8.00 h. a 23.00 h. el trabajador estará obligado a realizar un máximo de 8 horas semanales, en caso contrario perdería 60,10 euros.

En el caso de que la empresa solicite la prolongación de jornada flexible de lunes a viernes de 8.00 h. a 23.00 h. por causa justificada, el trabajador se compromete a prolongar su jornada de trabajo, en caso contrario perdería 60,10 euros del Plus de irregularidad.

Las horas que se prolonguen se abonarán de acuerdo al anexo II.

Cuando un trabajador justificara no poder realizar la prolongación de jornada, no perdería los 60,10 euros.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Normativa aplicable.— Para todo lo no previsto en el presente Convenio, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores y demás Leyes Generales y Disposiciones Reglamentarias en vigor.

Segunda. Compensación.— Este Convenio se entiende en todo su contenido, como de condiciones mínimas, respetando, en el ámbito de cada Empresa, aquellas condiciones más beneficiosas tanto económicas como sociales que ostenten los/as trabajadores/as a la firma del

presente convenio siempre consideradas en su conjunto.

Este Convenio Colectivo será de aplicación directa, sin más negociación, a todas sus Empresas que se incluyen en el ámbito territorial y funcional.

Tercera. Comisión paritaria.— La Comisión Paritaria está compuesta por cuatro representantes de las Empresas e igual número de los Trabajadores/as, designados por las partes firmantes del Convenio, actuando como Presidente uno de los integrantes de esta Comisión, en forma rotativa.

Cuarta. Seguro colectivo y mutua de previsión.— Las Empresas, con independencia de otras prestaciones legales, suscribirán a su cargo una Póliza de accidentes para todos/as sus Trabajadores/as, bajo las siguientes condiciones:

Cada Póliza será nominal y cada trabajador/ora designará sus beneficiarios, las Pólizas cubrirán los riesgos en las veinticuatro horas del día, garantizando las siguientes prestaciones.

Por muerte, invalidez permanente absoluta o invalidez permanente total para su profesión habitual por el importe de 60.101,21 euros.

Las Empresas entregarán una copia de la Póliza al Trabajador/ora.

Igualmente, las Empresas a petición individualizada del trabajador/ora, cubrirán un Seguro de Vida en una Mutua/Banco/Compañía de Seguros, mediante la aportación del 75% por parte de las Empresas y el 25 % por el trabajador/ora solicitante, sobre las siguientes bases:

Trabajadores/as hasta 45 años: 165,73 euros (27.575 ptas.).

Trabajadores/as hasta 45/55 años: 207,16 (34.469 ptas.).

Trabajadores/as hasta de 55/65 años: 248,59 euros (41.362 ptas.).

Quinta. Fallecimiento fuera de la plaza.— Cuando se produzca el fallecimiento del trabajador/a fuera de su domicilio, en razón a su trabajo, los gastos de traslado de sus restos correrán a cargo de la Empresa.

Sexta. Jubilación anticipada.— A) Como jubilación anticipada, las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo negociarán anualmente con los representantes legales de los trabajadores, previa solicitud de los posibles beneficiarios, el número de trabajadores que accederán al sistema de jubilación parcial recogido en el artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social, desarrollada por el RD 144/1999.

B) En el ámbito de las empresas afectadas por el presente Convenio, con el fin de fomentar el empleo, se establece la jubilación a petición del trabajador a los 64 años, de mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador, quedando la empresa obligada a sustituirle en los términos del RD 1194/1985, por otro trabajador en las condiciones y requisitos previstos en dicha norma.

Séptima. Derechos sindicales.— Las Empresas y los/as Trabajadores/as, se remiten y acatan lo que a derechos sindicales respecta, lo que dispone y regula la vigente Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Octava. Denuncia del convenio.— El presente convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes con al menos un mes de antelación a la fecha de su vencimiento.

La representación denunciante lo comunicará por escrito a la otra parte, enviando copia a la Dirección Provincial de Trabajo, atendándose en cualquier caso las disposiciones vigentes.

Novena. Contratación temporal.— Las empresas afectadas por el presente convenio se comprometen a acatar la legislación vigente en el tema de la contratación temporal no cubriendo necesidades permanentes con contrataciones temporales.

Décima. Seguridad Social del Mar.— Las empresas y los trabajadores, en la medida de sus posibilidades, gestionarán ante los organismos pertinentes, la transferencia para cotizar al Régimen Especial del Mar de los empleados que no lo estuviesen así como de los de nueva incorporación.

Undécima. Formación profesional.— Los trabajadores afectados por este Convenio tienen el derecho a una adecuada formación profesional que se oriente prioritariamente a:

- a) Facilitar la inserción profesional.
- b) Perfeccionar los conocimientos, para facilitar la promoción interna y favorecer la mejora de la productividad en la empresa y en el conjunto del sector.
- c) Promocionar la creación de nuevos empleos y su adaptación a la innovación tecnológica.

A tal fin las empresas establecerán anualmente un calendario de cursos de formación a petición de los trabajadores en orden a la consecución de los objetivos señalados en el párrafo anterior.

Grupos profesionales.

Los grupos profesionales que se establecen son los siguientes:

- 1.º Administración.
- 2.º Personal de oficinas.
- 3.º Servicios varios.

Categorías profesionales.

Las Categorías profesionales que, a título meramente enunciativo, se establecen dentro de cada grupo profesional son los siguientes:

1.º Administración:

- A) Jefe de Sección.
- B) Jefe de Negociado.
- C) Oficial.
- D) Auxiliar.

2.º Personal de oficinas:

- A) Encargado.
- B) Oficial de primera.
- C) Oficial de segunda.
- D) Especialistas.

E) Aprendices.

3.º Servicios varios:

- A) Subalternos (Conserje, Telefonista y Ordenanza).
- B) Personal de limpieza.

Definiciones de las distintas categorías profesionales.

1. Administración:

a) Jefe de Sección: Es el empleado provisto o no de poderes, que gozando de la confianza de la Dirección de la Empresa y bajo la dependencia directa de ésta, asume el mando y la responsabilidad de una o varias secciones, teniendo a sus órdenes los negociados que requieran los servicios, dirigiendo y ordenando el trabajo, con iniciativa propia.

A esta categoría profesional se asimilan los Titulados Superiores, siempre y cuando el trabajador realice en la empresa las funciones específicas del Título que ostenta, es decir, que el puesto de trabajo para el que se la haya contratado exija la posesión de una titulación superior determinada para la realización de las tareas a él asignadas y así se haya pactado entre empresario y trabajador.

b) Jefe de Negociado: Es el empleado provisto o no de poderes que actúa a las órdenes de la Dirección de la Empresa o del Jefe de Sección en su caso y está encargado de la dirección del negociado a su cargo y la distribución del trabajo entre los integrantes del mismo.

A esta categoría profesional se asimilan los Titulados Medios, siempre y cuando el trabajador realice en la empresa las funciones específicas del Título que ostenta, es decir, que el puesto de trabajo para el que se le haya contratado exija la posesión de una titulación media determinada para la realización de las tareas a él asignadas y así se haya pactado entre empresario y trabajador.

c) Oficial: Es el empleado con iniciativa y responsabilidad limitadas que con o sin otros empleados a su cargo, realiza funciones que precisan calificación y preparación adecuadas tales como liquidación de conocimientos, reclamaciones de sobornos, despacho de correspondencia, declaraciones de aduanas, cálculos, estadística, contabilidad, despacho de buques y los cometidos inherentes a su cargo.

d) Auxiliar: Es el empleado que dentro del organigrama administrativo de la Empresa se dedica a operaciones administrativas elementales.

2. Personal de oficios:

a) Encargado de Sección: Es el que, con personal o no a sus órdenes dirige una sección no administrativa de la empresa con conocimientos suficientes de una o varias especialidades.

b) Oficial: Es el empleado que poseyendo uno de los oficios relativos a la actividad desarrollada en lo relativo al accionamiento, manipulación, conservación y reparación de máquinas equipo y material, practica dicho oficio con autonomía y lo aplica adecuada y eficazmente.

A esta categoría quedan asimiladas las siguientes: Conductor-Manipulante, Encargado de Almacén, etc.

c) Oficial de segunda: Almaceneros.

d) Especialista: Aquel que realiza operaciones manuales y de peonaje.

e) Aprendices: Aquellos que se estén formando en la realización de cualquiera de los trabajos anteriores u oficios anteriores, sin autonomía propia y precisando instrucciones concretas para el desempeño de su trabajo.

3. Servicios varios:

a) Ordenanza y Conserje: Recogida y distribución de correspondencia dentro y fuera de las oficinas, realización de recados, copia de documentos, etc.

Telefonista: Recepción y emisión de llamadas telefónicas, fax, teles, etc.

b) Personal de limpieza: El encargado del mantenimiento y limpieza de los locales.

ANEXO I SALARIOS AÑO 2003

Categorías	Salario (Euros)	Trienios (Euros)
Jefe de sección	1.384,62	69,23
Jefe negociado	1.197,67	59,88
Oficial administrativo	995,23	49,76
Auxiliar administrativo	751,79	37,59
Telefonista	676,69	33,83

Encargado	920,55	46,03
Oficial de primera	757,81	37,89
Oficial de segunda	724,63	36,23
Especialistas	679,87	33,99

ANEXO II
HORAS EXTRAORDINARIAS AÑO 2003

Categorías	H.E. Diurna (Euros)	H.E. N,F,S,D (Euros)
Jefe de sección	18,67	23,15
Jefe negociado	16,15	19,82
Oficial administrativo	13,42	16,24
Auxiliar administrativo	10,14	13,12
Telefonista	9,12	11,80
Encargado	12,41	14,90
Oficial de primera	10,22	12,02
Oficial de segunda	9,77	11,42
Especialistas	9,16	10,62

1.º) Los trabajadores que perciban importes inferiores a los de las tablas, incrementarán un 7% anual su valor hasta llegar a los importes arriba indicados quedando en todo caso equiparado al mínimo el 1-1-2005.

TABLA ANEXO III
PLUS DE IRREGULARIDAD HORARIA

Importe: 150,25 €