

con relación al desarrollo de las pruebas. El Director General de Aviación Civil nombrará, a propuesta del Tribunal Calificador, el personal técnico e Inspectores de Formación del Centro Directivo que le auxiliará en sus cometidos.

#### 6. Lugares de examen.

6.1 Los exámenes a que se refiere la base 3.3 se celebrarán en cinco únicas zonas:

Zona 1.—Madrid. Escuelas y Centros ubicados en las Comunidades Autónomas de Madrid, Castilla y León, Castilla-La Mancha, Galicia, Asturias, Cantabria, País Vasco, Navarra, La Rioja y Murcia.

Zona 2.—Cataluña o Valencia. Escuelas y Centros ubicados en las Comunidades Autónomas de Cataluña, Aragón y Valencia.

Zona 3.—Andalucía. Escuelas y Centros ubicados en las Comunidades Autónomas de Andalucía y Extremadura, y en las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla.

Zona 4.—Baleares. Escuelas y Centros ubicados en la Comunidad Autónoma de Baleares.

Zona 5.—Canarias. Escuelas y Centros ubicados en la Comunidad Autónoma de Canarias.

6.2 Las sedes y locales concretos de cada convocatoria, en cada zona, donde se realizarán las pruebas, se anunciarán por el Tribunal Calificador mediante su publicación en los correspondientes tableros de anuncios de la Dirección General de Aviación Civil y de sus Delegaciones de Seguridad en Vuelo, y se comunicarán a las Escuelas y Centros de Formación con la suficiente antelación.

6.3 El Tribunal Calificador tendrá en cuenta el número de aspirantes que se presentan con relación a las zonas 2, 3 y 5, y en función de dicho número determinará que la sede sea la de Barcelona, Sabadell o Valencia, para la zona 2, Sevilla o Málaga para la zona 3, y Santa Cruz de Tenerife o Las Palmas para la zona 5.

6.4 Los aspirantes se podrán presentar únicamente por una zona y en la sede que se acuerde para dicha zona, siendo además que la zona en la que se presenta deberá ser la correspondiente al lugar en que se sitúe la Escuela o Centro de Formación FTO en el que se encuentre matriculado.

7. *Desarrollo de las pruebas.*—El aspirante deberá, con carácter previo a la realización del examen de que se trate, acreditar su identidad mediante original del Documento Nacional de Identidad, tarjeta de residencia o pasaporte vigentes a la fecha de realización de la prueba, no pudiendo admitirse a la prueba a aquellas personas que no figuren en la relación definitiva de admitidos para realizar dicha prueba. Los aspirantes serán llamados con carácter previo a la realización de cada ejercicio de cada convocatoria. En cada ejercicio para la obtención de Títulos, Licencias o Habilitaciones aeronáuticos civiles profesionales asistirá al menos un miembro del Tribunal Calificador. El aspirante acudirán a la prueba con el resguardo de la solicitud del modelo 790 «ejemplar para el interesado». Los aspirantes deberán seguir las instrucciones establecidas en los cuadernillos de examen, y aquellas otras dadas por los miembros del Tribunal y su personal auxiliar durante la realización de la prueba, pudiendo ser excluido de la misma aquellos que desatiendan dichas instrucciones. La no presentación a examen conllevará el cómputo de la convocatoria correspondiente.

8. *Resultado de los exámenes.*—Finalizados y calificados los exámenes, el Tribunal Calificador acordará la publicación de las listas de calificaciones en los tableros de anuncios de la Dirección General de Aviación Civil y de sus Delegaciones de Seguridad en Vuelo. Los aspirantes dispondrán de un plazo de diez días hábiles, a contar desde el siguiente al de su publicación, para presentar, a través de la Escuela o Centro de Formación FTO, las reclamaciones que consideren oportunas, dirigidas al Secretario del Tribunal, con indicación de los datos personales y motivo de la reclamación.

9. *Medios.*—La Dirección General de Aviación Civil instrumentará los recursos necesarios que permitan cumplir con lo dispuesto en esta Resolución.

10. *Norma final.*—La presente Resolución deroga las anteriores de igual rango y entra en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. Las bases que establece y cuantos actos administrativos se deriven de la aplicación de las mismas podrán ser impugnados en los casos y forma previstos en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Madrid, 15 de abril de 2003.—El Director General, Ignacio Estaún y Díaz de Villegas.

Ilmo. Sr. Subdirector General de Control del Transporte Aéreo.

## ANEXO

a) Exámenes teóricos de Pilotos Civiles de aspirantes matriculados en Escuelas o Centros de Formación FTO:

Piloto de Transporte de Línea Aérea:

Convocatoria de junio: Plazo de presentación de solicitudes: hasta el 9 de mayo. Fecha pruebas teóricas: 17, 18, 19 y 20 de junio.

Convocatoria de septiembre: Plazo de presentación de solicitudes: hasta el 11 de agosto. Fecha pruebas teóricas: 23, 24, 25 y 26 de septiembre.

Convocatoria de noviembre: Plazo de presentación de solicitudes: hasta el 17 de octubre. Fecha pruebas teóricas: 25, 26, 27 y 28 de noviembre.

Piloto Comercial/IR:

Convocatoria de junio: Plazo de presentación de solicitudes: hasta el 23 de mayo. Fecha pruebas teóricas: del 23 al 27 de junio.

Convocatoria de septiembre: Plazo de presentación de solicitudes: hasta el 11 de agosto. Fecha pruebas teóricas: del 15 al 19 de septiembre.

Convocatoria de noviembre: Plazo de presentación de solicitudes: hasta el 17 de octubre. Fecha pruebas teóricas: del 17 al 21 de noviembre.

b) Exámenes teóricos de Pilotos Civiles en la entidad colaboradora (Senasa) de helicóptero:

Convocatorias de:

Mayo: Piloto de Transportes.

Junio: Piloto Comercial.

Julio: Habilitación IFR.

Septiembre: Piloto Comercial.

Octubre: Habilitación IFR.

Noviembre: Piloto de Transportes.

En los referidos meses en que se ha designado convocatoria de exámenes, los mismos se realizarán en la última semana del mes, salvo cambios en contrario.

Los procedimientos de matrícula para estas convocatorias serán publicados en el tablón de anuncios del Departamento de Programas de Aviación Civil de SENASA, en Madrid, distrito postal, 28042, Avda. de la Hispanidad, 12. Tlf. 91.301 94 38.

c) Exámenes teóricos de Mecánico de a bordo y de Radiotelefonía en la entidad colaboradora (Senasa) de helicóptero:

Julio: Mecánico de a bordo.

Noviembre:

Mecánico de a bordo.

Radiotelefonía.

En los referidos meses en que se ha designado convocatoria de exámenes, los mismos se realizarán en la última semana del mes, salvo cambios en contrario.

Los procedimientos de matrícula para estas convocatorias serán publicados en el tablón de anuncios del Departamento de Programas de Aviación Civil de SENASA, en Madrid, distrito postal, 28042, Avda. de la Hispanidad, 12. Tlf. 91.301 94 38.

d) Exámenes teóricos de Pilotos Privados:

Mayo: 6 y 7 de mayo.

Julio: 2 y 3 de julio.

Octubre: 1 y 2 de octubre.

Diciembre: 3 y 4 de diciembre.

# MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

**8707**

*RESOLUCIÓN de 26 de marzo de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa A.I.G. Europe.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa A.I.G. Europe (código de Convenio n.º 9007512), que fue suscrito con fecha 17 de febrero

de 2003 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Delegados de Personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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 en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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, 26 de marzo de 2003.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## CONVENIO COLECTIVO PARA 2003/2004 DE LA COMPAÑÍA AIG EUROPE

### CAPÍTULO I

#### Disposiciones generales

##### Art. 1. *Objeto.*

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto la regulación de las relaciones de trabajo entre la Sucursal en España de la Empresa AIG Europe, y su personal.

##### Art. 2. *Ámbito personal de aplicación.*

Sus normas afectarán a todo el personal que preste sus servicios en la Empresa mediante Contrato de Trabajo, según lo estipulado en la Legislación vigente, con la única excepción de las personas expresamente excluidas por la misma.

No obstante, en el supuesto de que algún empleado de plantilla en el ámbito definido en el párrafo anterior, causase baja en la misma para ser promovido a un cargo directivo, tendrá la facultad de poder reintegrarse a la situación anterior en el caso de cesar por voluntad de la Empresa, en el cargo para el que hubiera sido nombrado, siempre que las causas del cese no provengan de circunstancias análogas a las enumeradas en el Artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

##### Art. 3. *Ámbito territorial.*

Este Convenio será de aplicación en todos los Centros de Trabajo que la Empresa tiene en la actualidad o pueda tener en el futuro en territorio nacional.

Por Centros de Trabajo se entienden aquellos en los que el personal es retribuido por cuenta de la Empresa con arreglo a la Legislación Laboral vigente.

##### Art. 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor a partir de su firma y tendrá efecto desde 1 de Enero de 2003 hasta el 31 de Diciembre de 2004.

Los artículos de contenido económico, serán revisados con efecto del 1 de Enero de 2004.

El Convenio se entenderá prorrogado, sí no se denuncia en forma por cualquiera de las partes con antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento normal o de cualquiera de sus prórrogas.

##### Art. 5. *Coordinación normativa.*

En lo no previsto por el articulado del presente convenio, será de aplicación el Convenio Colectivo de Ámbito Estatal vigente en cada momento.

##### Art. 6. *Comisión Mixta.*

Esta Comisión tendrá por finalidad velar por el cumplimiento y adecuada interpretación del Convenio.

Las decisiones de la misma se emitirán dentro de los 30 días siguientes a aquél en que sea recibido el escrito de cualquier interesado y no privarán a las partes interesadas del derecho a usar la vía administrativa o judicial,

según proceda, salvo que por acuerdo de ambas partes se sometan a la decisión de la Comisión Mixta.

En el plazo de un mes a partir de la fecha de aprobación de este Convenio, se creará la Comisión Mixta integrada por dos representantes designados por la Empresa y dos representantes designados por los Delegados de Empresa. Ambas partes podrán nombrar sustitutos de los componentes de esta Comisión.

A las reuniones de esta Comisión podrá asistir, con voz pero sin voto, un asesor por cada parte representada.

### CAPÍTULO II

#### Del personal

##### Art. 7. *Formación del personal.*

La Empresa dedicará especial atención a la formación profesional de sus empleados, facilitando los medios de instrucción necesarios para su promoción en la misma. Particularmente, concederá , a aquellos que lo soliciten, ayudas económicas para cursar carreras o estudios especiales que sean considerados de interés para las necesidades presentes o futuras de la Empresa.

Estas ayudas económicas, irán en función del costo de los cursos y en cada caso se establecerá un porcentaje significativo o una cantidad fija a su iniciación.

Por otra parte, la Empresa tratará de forma especial de programar cursos o seminarios de formación a todos los niveles profesionales, con el fin de elevar el potencial técnico de todo el personal. Estos cursos consistirán en Campañas de formación específicas para mandos o para los miembros de un determinado Departamento, Campañas de formación general para todo el personal, preparación para concursos de ascenso, etc., y podrán ser organizados a nivel de Empresa o llevarse a cabo mediante la asistencia de los interesados a Centros especializados, en este último supuesto, los gastos de matrícula y material correrán a cargo de la Empresa. Se establecerán como mínimo tres cursos o seminarios al año.

En cuanto a las clases de inglés, la Empresa subvencionará estos estudios a los empleados que lo soliciten, aportando el 50% de los gastos del curso, incluido inscripción y matrícula, con un máximo de Euros 60,10 por mes o por inscripción y matrícula.

Aquellos empleados que elijan un sistema diferente, tendrán derecho a recibir una ayuda equivalente a la subvención acordada.

Las ayudas de la Empresa para la formación de su personal quedarán en suspenso en todos los casos en que se demuestre la falta de interés o aprovechamiento por parte de los empleados. En todos los casos mencionados anteriormente el empleado que no apruebe el curso o cursos solicitados y subvencionados por la empresa, correrá a cargo del mismo el 50% de todos los costos involucrados.

##### Art. 8. *Ascensos económicos.*

A los empleados que perciban el salario de Jefe Superior o Titulado, se les incrementará el mismo en un 10% cada seis años, excluyendo a aquellos que ocupen cargos directivos.

Aquellos empleados que hayan percibido durante ocho años el salario de Jefe de Sección, Jefe de Negociado, Oficial 1.ª u Oficial 2.ª pasarán a percibir el salario base de la categoría inmediatamente superior a la del que hayan percibido hasta ese momento.

Los empleados que hayan percibido el salario de Auxiliar u Ordenanza durante 5 años pasarán a percibir el salario base de Oficial 2.ª

A los empleados que perciban el salario de Conserje o el de cualquier otra categoría que no disponga de escalafones superiores, se les incrementará el mismo en un 10% cada 5 años.

### CAPÍTULO III

#### Jornada, vacaciones y permisos

##### Art. 9. *Jornada laboral.*

La Jornada de trabajo será de 35 horas semanales, a razón de 7 horas diarias, y será realizada de la forma siguiente:

a) De lunes a jueves la hora de entrada será a las 9 horas y la hora de salida será las 17 horas, con una hora de comida.

Los viernes la hora de entrada será las 8 horas y la hora de salida será las 15 horas; si bien cualquier empleado podrá acogerse al horario mencionado en el párrafo anterior.

Este horario será aplicable durante el periodo comprendido entre el 16 de Septiembre y el 14 de Junio.

b) Horario de verano.

De lunes a viernes la hora de entrada será a las 8 horas y la de salida será las 15 horas.

Si bien cualquier empleado podrá acogerse al horario mencionado en el apartado a).

Este horario será aplicable durante el periodo comprendido entre el 15 de Junio y el 15 de Septiembre.

\* En concepto de subvención de comida, se abonarán 11,47 € por cada día. Esta subvención será abonada en nómina por meses vencidos, y el importe será revisable a principios de cada año, aumentándose como mínimo en un porcentaje igual al del IPC al 31 de Diciembre del año anterior.

\* Asimismo, la Jornada Laboral de los días 24 y 31 de Diciembre se establece de 9 a 13 horas, y la del día 5 de Enero de 9 a 14 horas.

En caso de que estos días fuesen Sábado o Domingo se establecerá la citada jornada el día laborable inmediatamente anterior.

Art. 10. *Vacaciones.*

El personal presente el 1 de Enero de cada año disfrutará dentro del mismo de 29 días laborables de vacaciones, sin merma de su retribución.

Estos días podrán ser fraccionados hasta en cuatro periodos, siempre que el empleado lo solicite y el servicio lo permita.

La Empresa podrá designar durante el periodo de vacaciones general del personal, un turno de aproximadamente el 25% de la plantilla total, con el objeto de mantener en funcionamiento los servicios de la misma.

La Empresa designará los puestos de trabajo que deben permanecer en el turno y se cubrirán con los empleados capacitados para desempeñarlos que voluntariamente lo soliciten y, en su defecto, serán designados por la Empresa siguiendo el sistema de rotación entre los empleados que posean dicha capacidad.

Los empleados que permanezcan de Julio a Septiembre de turno, podrán disfrutar sus vacaciones en cualquier otra época del año, y se estimulará a los mismos con el disfrute de tres días laborables más de vacaciones.

Asimismo, se establece un período de presencia obligada para el 50% de la plantilla, entre el 17 y el 31 de Diciembre y que será regulado como se establece en los párrafos anteriores.

Los ingresados con posterioridad al 1 de Enero y los que cesen antes del 31 de Diciembre, tendrán derecho a la parte proporcional de vacaciones, de acuerdo con el tiempo de servicio prestado durante el año. En el supuesto de cese antes del 31 de Diciembre, habiendo disfrutado ya las vacaciones, se tendrá en cuenta el exceso compensándolo mediante deducción en metálico de la liquidación finiquita que haya de percibir el interesado.

Las discrepancias que puedan surgir respecto a la fijación individual de fechas para la concesión de vacaciones, serán resueltas atendiendo a las necesidades para el mejor funcionamiento de nuestras oficinas. No obstante gozará de preferencia el de mayor antigüedad en la Empresa, siempre y cuando en el año anterior no haya prevalecido su antigüedad, para la decisión de vacaciones.

En ningún caso podrán compensarse las vacaciones en metálico.

Se considerará festivo a todos los efectos el 14 de Mayo, Día del Seguro. No obstante si cae a mitad de semana, de mutuo acuerdo entre plantilla y Dirección se podrá cambiar el día festivo con efectos de establecer puente de tres días.

Art. 11. *Licencias y excedencias.*

La Empresa concederá las licencias que se soliciten, dentro de las circunstancias y límites que se exponen a continuación:

Licencias:

a) Por matrimonio del empleado, 15 días naturales.

b) Por alumbramiento de la esposa del empleado, tres días naturales. Por operación quirúrgica grave o fallecimiento del cónyuge, ascendiente o descendiente y colaterales hasta segundo grado, tres días naturales como máximo, ampliables a 4 en el supuesto de que el hecho ocurra fuera de la población donde radique el Centro de Trabajo, ó 5 si el desplazamiento fuera superior a 300 Km.

Por enfermedad grave, debidamente justificada, del cónyuge, ascendientes o descendientes y colaterales hasta segundo grado de ambos cónyuges, siempre que la presencia del empleado junto al enfermo éste igual-

mente justificada, tres días naturales, como máximo, ampliables a un mes sin sueldo a partir del cuarto día.

En caso de concurrencia de algunos de los motivos descritos, se sumarán los días necesarios y correspondientes a cada caso.

c) El día en que tenga lugar la ceremonia del matrimonio de ascendientes, descendientes o colaterales hasta segundo grado de parentesco.

d) Durante un día por traslado de su domicilio habitual.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o previa aprobación por Dirección, en acuerdo sindical o convencional, un periodo determinado, se estará a lo que tal norma o acuerdo disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

f) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional en los supuestos y en la forma regulados en Ley.

g) Cada año se fijará, entre la empresa y los Delegados Sindicales, las fechas de los puentes que se disfrutarán durante el mismo que como mínimo serán cuatro, disfrutando el 50% de la plantilla dos de ellos y el otro 50% otros dos.

Asimismo, se hace expresamente constar que, excepcionalmente para el año 2003 el 100 % de la plantilla disfrutará de los tres puentes existentes en el citado año.

Si surgieran discrepancias en cuanto a la asignación individual de los puentes, se resolverán atendiendo a las necesidades del servicio, pero salvo excepciones muy justificadas siempre se seguirá el criterio de rotación. No obstante este criterio podrá variarse de común acuerdo entre los empleados de un mismo departamento y la Empresa.

Excedencias:

Los empleados con un año de antigüedad en la empresa, tendrán derecho a solicitar excedencia voluntaria, cuya duración no será superior a 5 años, siempre que su causa no sea el trabajo o dedicación a cualquier otra actividad de Seguros, Reaseguros o Capitalización.

Si la excedencia se solicita por un tiempo igual o inferior a tres años, la reincorporación al trabajo se producirá automáticamente al terminar este periodo, con la categoría que se ostentaba y siempre que el trabajador lo solicite con un mes de antelación a la fecha de expiración del periodo solicitado, excepto en aquellos casos en que las características del puesto no permitan la contratación de un trabajador eventual.

Cualquier periodo de excedencia inferior a 5 años podrá ser prorrogado, sin que el tiempo total de excedencia pueda superar el periodo máximo de 5 años.

Para acogerse a una nueva excedencia voluntaria el trabajador deberá cubrir un nuevo periodo de al menos 3 años de servicio efectivo en la Empresa.

No podrá disfrutar de excedencia simultáneamente más del 10% del personal de la plantilla de un Centro de trabajo, ni más de 10 empleados en dicho Centro.

CAPÍTULO IV

Retribuciones

Art. 12. *Tabla salarial.*

a) Los sueldos del personal afectado por el presente convenio, desde 1.1.2003 serán los siguientes, expresados en cómputo mensual y anual, entendiéndose que serán base mínimo a todos los efectos:

Se pacta para 2.003 un porcentaje de aumento sobre todos los conceptos salariales no absorbibles del 3,8%, distribuyéndose en la forma especificada en dicho Convenio. Consecuentemente, la Tabla Salarial (Base mes/euros) queda establecida como sigue:

Grupo profesional	Niveles retributivos	Antiguas categorías profesionales	Sueldo mensual (€)	Sueldo anual (€)
I	1	Jefe Superior.	2.175,54	32.633,16
I	3	Jefe Sección.	1.649,26	24.738,86
I	3	Titulado.	1.728,71	25.930,59
II	4	Jefe Negociado.	1.520,06	22.800,86
II	5	Oficial 1.ª Adm.	1.423,25	21.348,81
II	6	Oficial 2.ª Adm.	1.214,45	18.216,74

Grupo profesional	Niveles retributivos	Antiguas categorías profesionales	Sueldo mensual (€)	Sueldo anual (€)
II	6	Auxiliar Adm.	1.035,21	15.528,12
II	6	Conserje.	1.211,04	18.165,67
III	8	Ordenanza.	1.035,21	15.528,12
III	7	Cobrador.	1.123,87	16.858,11
III	8	Aspirante Auxiliar.	750,66	11.259,91
I	2	Técnico Sistemas.	1.743,20	26.147,95
I	3	Analista.	1.616,39	24.245,92
II	4	Analista Progr.	1.489,66	22.344,97
II	5	Programador 1. <sup>a</sup>	1.445,22	21.678,27
II	6	Programador 2. <sup>a</sup>	1.230,32	18.454,81
II	5	Operador consola.	1.385,02	20.775,36
II	5	Perfor. Grab. Verificador 1. <sup>a</sup>	1.333,02	19.995,31
II	6	Perfor. Grab. Verificador 2. <sup>a</sup>	1.108,82	16.632,34

En esta tabla están comprendidas 12 pagas ordinarias y 3 extraordinarias, es decir, en un cómputo anual de 15 mensualidades.

Como consecuencia a la renuncia a percibir las cantidades especificadas en el art. 27 del Convenio Colectivo de AIG EUROPE vigente en 1.995 y consecuentemente la eliminación del texto previo, se ha incrementado el Salario Base anual en el equivalente a 7 mensualidades.

Asimismo en esta tabla ya está contemplado el aumento salarial previsto en el apartado b) del presente artículo.

b) La «antigüedad» y «complemento ad person» y «retribución voluntaria» a Diciembre de 1.995 están integrados desde la mencionada fecha bajo la denominación de «Complemento a la Base AIG,» siendo incrementada de acuerdo a lo previsto en el presente artículo.

c) Queda convenido que todos los conceptos mencionados anteriormente incluido el Complemento a la Base AIG no están sujetos a los criterios de absorción y compensación previstos en el E.T. Art. 26 o en cualquier otra disposición de igual de mayor o menor rango.

d) Los empleados podrán percibir su salario anual en una de las formas siguientes:

- 12 mensualidades iguales.
- 15 mensualidades iguales.

#### Art. 13. *Plus de transporte.*

Se establece este plus, en concepto de gastos de transporte para todos los empleados bajo el concepto citado, por importe mensual de 42,45 €. Este importe será revisable a principios de cada año, aumentándose como mínimo en un porcentaje igual al del IPC al 31 de Diciembre del año anterior.

La cuantía del Plus de Transporte será idéntica en todas las categorías.

#### Art. 14. *Premios por antigüedad.*

En relación con los años de antigüedad en la Empresa, se establece para todas las categorías un premio, como sigue:

A los 10 años de servicio .....	333,81 €
A los 15 años de servicio .....	500,71 €
A los 20 años de servicio .....	1.001,41 €
A los 25 años de servicio .....	1.669,01 €
A los 30 años de servicio .....	2.336,62 €
A los 35 años de servicio .....	3.004,23 €

El empleado podrá optar por recibir un cheque por el importe establecido o un regalo equivalente a dicho importe. Este importe será revisable a principios de cada año, aumentándose como mínimo en un porcentaje igual al del IPC al 31 de Diciembre del año anterior.

### CAPÍTULO V

#### Prestaciones complementarias al Régimen General de la Seguridad Social

##### Art. 15. *Prestaciones por enfermedad o accidente.*

La empresa abonará a su personal en situación de Incapacidad Laboral Transitoria y mientras dure ésta, la diferencia entre la prestación que

reciba del Régimen General de la Seguridad Social, y el sueldo que le correspondería de estar prestando sus servicios normalmente.

##### Art. 16. *Jubilación.*

Para los empleados con contrato fijo vigente a 1 de Enero de 1.994, así como para futuras incorporaciones fijas, se crea un Plan de Pensiones que tomará efecto a la firma del presente convenio, con una aportación de la Empresa equivalente al 2% de su salario bruto anual (el salario bruto anual no incluye plus de comida, dietas, horas extraordinarias y retribución en especie). Si el empleado decide contribuir personalmente al plan, la Empresa hará una aportación complementaria del 25% de lo que el trabajador aporte, considerando a efectos de cómputo del 25%, una aportación máxima del trabajador, del 6% de su salario bruto anual.

A partir de la fecha en que el empleado cumpla los 65 años de edad, podrá optar por la jubilación.

La Empresa abonará además, por una sola vez, una mensualidad por cada 5 años de servicio con un máximo de 10 mensualidades, cuyo máximo se alcanzará a los 30 años de servicio en la Empresa en que se jubile el empleado.

##### Art. 17. *Seguros.*

###### a) Seguro de Vida

La Empresa otorgará a su exclusivo cargo, para sus empleados en activo, un Seguro de Grupo, modalidad temporal renovable anualmente, siempre que exista beneficiario designado por el empleado, cubriendo los riesgos de muerte y de anticipo de capital en caso de invalidez total o permanente.

El capital asegurado será el equivalente a 3 veces el salario con máximo 90.151,82 € y mínimo 60.101,21 €.

###### b) Seguro de Accidentes

Con aportación del 100% del costo por la Compañía.

El capital asegurado será el equivalente a 3 veces el salario con máximo 90.151,82 € y mínimo 60.101,21 €.

Dentro de la garantía de Asistencia Sanitaria por Accidentes quedan incluidos los gastos de asistencia médico-farmacéutica sin limitación alguna siempre y cuando dicha asistencia sea prestada por los servicios médicos de la Compañía. Cuando el empleado no requiera los servicios de la Compañía, esta garantía queda limitada a 450,76 € por accidente.

###### c) Seguro de Cirugía

Con una aportación del empleado del 25% del costo y del 75% de la Compañía.

A elección de las indemnizaciones máximas serán según las condiciones generales y/o particulares de la póliza.

Pueden ser incluidos en esta póliza el cónyuge, ascendientes y descendientes.

### CAPÍTULO VI

#### Disposiciones varias

##### Art. 18. *Empleados con hijos minusválidos.*

La Empresa abonará anualmente 2.015,64 €, en concepto de ayuda a los empleados con hijos minusválidos psíquicos o físicos. Este importe será revisable a principios de cada año, aumentándose como mínimo en un porcentaje igual al del IPC al 31 de Diciembre del año anterior.

##### Art. 19. *Anticipos y Préstamos.*

###### Anticipos

Además de los establecidos en las leyes, la Empresa considerará como anticipo, el importe que se solicite a cuenta del salario específico del mes.

###### Préstamos

Se considera préstamo cualquier otro anticipo que se solicite y que su amortización esté basada en descontarlo en varias pagas.

Se fija un importe máximo de 9.015,18 € por préstamo. En ningún momento se concederá por una cifra superior a la antes mencionada, aunque en casos muy especiales y de verdadera necesidad se estudiará por Dirección la posibilidad de concederle por una cifra superior.

No se concederán préstamos a los empleados que tengan otros pendientes de reintegrar en su totalidad.

Se crea un fondo para préstamos por un importe de 72.121,45 €.

El importe global de los que se concedan no podrá sobrepasar esta cifra debiendo esperar cualquier empleado a que haya fondo suficiente para recibir el importe del préstamo solicitado.

El plazo máximo de amortización será de cuatro años, estipulándolo el empleado.

El tipo de interés que devengarán estos préstamos será el equivalente a MIBOR.

En los casos en que sólo haya fondo disponible para conceder un préstamo y haya más de una solicitud para él, se decidirá entre el Dpt.º de Recursos Humanos y los Delegados Sindicales, a quien se le concede primero.

#### Art. 20. *Dietas y gastos de locomoción.*

Cuando un empleado realice un viaje dentro de España o fuera de ella para propósitos de negocio y a petición de la Compañía y aprobado por dirección, todos los gastos de locomoción por transporte comercial, hospedaje y alimentación serán reembolsados a dicho empleado por la Compañía contra entrega de cuenta de gastos correspondientes, adjuntando todas las facturas del caso.

Cuando el viaje se realice en el vehículo propiedad del empleado y por la ruta previamente aprobada por la Dirección, la Empresa abonará en concepto de gastos de locomoción 0,25 €, por Km.

Si la utilización del vehículo para estos viajes, fuera muy constante, el importe del seguro del vehículo en la modalidad de todo riesgo, será a cargo de la Empresa.

#### Art. 21. *Abono especial con motivo del Día del Seguro.*

La Empresa abonará a su personal jubilado o en situación de invalidez total y permanente la cantidad de 206,33 € en el día 14 de Mayo festividad del Día del Seguro. Este importe será revisable a principios de cada año, aumentándose como mínimo en un porcentaje igual al del IPC al 31 de Diciembre del año anterior.

#### Art. 22. *Valor hora ordinaria.*

A efectos del cálculo del valor de la hora de trabajo ordinaria, serán deducidos del cómputo anual de días, además de los Sábados y Domingos, los 29 días hábiles de vacaciones, las fiestas nacionales, locales y de Comunidad Autónoma, la festividad del Seguro y los dos puentes establecidos en el presente Convenio.

### CAPÍTULO VII

#### Salud laboral

#### Art. 23. *Reconocimientos Médicos Anuales.*

Los trabajadores tienen derecho a un reconocimiento médico anual, como mínimo, que se deberá efectuar dentro del horario de trabajo retribuido y cuyos gastos correrán a cargo de la Empresa.

#### Art. 24. *Reconocimientos Médicos Específicos.*

Los trabajadores podrán solicitar la realización de reconocimientos médicos específicos en materias relacionadas con el tipo de trabajo y el medio en que lo realizan.

#### Art. 25. *Pantallas de visualización.*

Los trabajadores tendrán derecho con carácter previo a su utilización y después regularmente, al menos cada año a reconocimientos médicos específicos de oftalmología a realizar por el gabinete médico que la empresa designe y cuyos gastos correrán a cargo de la empresa.

La Empresa subvencionará a los empleados que lo necesiten y soliciten, los gastos derivados de la adquisición de gafas graduadas o lentillas, hasta un límite de Euros 300, mediante presentación de factura.

Se procurará que el empleado no permanezca más de dos horas consecutivas trabajando en la pantalla. La Comisión Mixta recibirá información periódica de los casos en que la permanencia exceda de este tiempo.

Se adoptarán las medidas ambientales necesarias para que la utilización de dichos medios no dañe la salud del trabajador. Entre otras deberán comprobarse:

- Iluminación correcta: intensidad lumínica general entre 150 lux como mínimo y 300 lux como máximo, pudiéndose alcanzar 500 lux por fuente individual para lectura de documentos.
- Ausencia de reflejos.
- Ausencia de deslumbramiento.
- Mobiliario con medidas correctas, de forma que no se produzcan posturas forzadas, se facilitarán apoyapies a quien lo solicite.

### CAPÍTULO VIII

#### Faltas y sanciones

#### Art. 26. *Faltas.*

Las de disciplina que pudiera cometer el personal se clasificarán, según su importancia en leves, graves, y muy graves.

Faltas Leves. Son las acciones u omisiones voluntarias en las que el daño o perjuicio causado, material o moral, es pequeño.

Se consideran faltas leves:

1. Las distracciones ajenas al trabajo que signifiquen desatención del mismo.
2. Los incidentes ocasionales que puedan perturbar la buena armonía, así como la falta de interés en cuanto a la coordinación de conjunto.
3. El descuido ocasional en el uso de material de oficina, mobiliario de la misma y el desperdicio de impresos.
4. No dejar la mesa perfectamente ordenada al terminar la jornada.
5. La presentación en la empresa del parte de Baja Médica a partir del cuarto día de la fecha de la misma.
6. Faltar a la educación en el trato con los compañeros.
7. No avisar al Jefe inmediato de los defectos del material o de la necesidad de éste para cumplimentar el trabajo.
8. Los retrasos en el cumplimiento de las órdenes dadas o servicios encomendados.
9. Cualquier otra falta de naturaleza y gravedad similar a las anteriores.

Las faltas leves serán sancionadas con amonestación verbal o escrita, y/o apercibimiento.

Faltas Graves. Son faltas graves:

1. La repetición en el plazo de un año de diez faltas leves, que hayan originado amonestación escrita y/o apercibimiento.
2. Ausentarse del Centro de Trabajo sin el Permiso correspondiente.
3. Las incorrecciones de palabra a los Jefes, compañeros o subordinados.
4. La falta de autoridad en los Jefes.
5. Simular la presencia de otro empleado fichando o firmando por él en la jornada ordinaria.
6. Fingir enfermedad o solicitar permiso alegando causas no existentes.
7. La falta de asistencia injustificada.
8. Entregarse a juegos o alborotos de cualquier clase durante la jornada de trabajo, en las oficinas y dependencias de la misma.
9. Las discusiones que produjeran notorio escándalo.
10. La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
11. Introducir o ingerir en los locales de trabajo bebidas alcohólicas salvo en actos o circunstancias especiales, debidamente autorizadas.
12. La falta de aseo que produzca queja justificada de los compañeros de trabajo.
13. El quebrantamiento o violación de secretos o de la reserva obligada aunque no produzca gran perjuicio a la Empresa, excepto en los casos en que la ley especifique que tienen derecho a transmitir dicha información.
14. Cualquier otra falta de naturaleza similar a las anteriores.

Faltas muy graves. Son faltas muy graves:

1. La reiteración de tres faltas graves al año.
2. Trabajar para otra Entidad Aseguradora sin previa autorización.
3. El incumplimiento de las normas emanadas de los Superiores que signifiquen quebrantamiento de la disciplina.
4. La violación del secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa y la revelación a otras personas de los datos de reserva obligada.
5. La falta de consideración y respeto al público.
6. El abuso de autoridad por parte de los mandos.

7. Simular la presencia de otro empleado fichando o firmado por él en jornada extraordinaria.

8. La falta maliciosa de comunicaciones de los cambios experimentados en la familia a efectos de prestaciones sociales.

9. La falsedad de datos solicitados en los documentos exigidos para el ingreso.

10. La falsedad intencionada de datos en las declaraciones para los Censos o Estadísticas que con carácter colectivo solicite la Empresa.

11. Maltratar las máquinas, materiales o mobiliario causando averías o deterioros.

12. Tratar de confundir al Médico de la Empresa.

13. Faltas de Puntualidad.

14. Cualquier otra falta de naturaleza similar.

#### Art. 27. Sanciones.

Las faltas graves enumeradas a continuación serán sancionadas como se describe:

- a) 1 y 4 hasta tres días de suspensión de empleo y sueldo.
- b) 2, 3, 12, y 13 hasta dos días de suspensión de empleo y sueldo.
- c) 5 y 6 hasta cuatro días de suspensión de empleo y sueldo.
- d) 7 a 11, hasta cinco días de suspensión de empleo y sueldo.
- e) 14. De acuerdo con lo anterior por comparación.

En caso de reincidencia hasta el doble de las sanciones fijadas.

Las faltas muy graves serán sancionadas como sigue:

- a) 2, 3 y 4 con pérdida de categoría entre uno y tres años.
- b) 5, y de 7 a 11, hasta 20 días de suspensión de empleo y sueldo.
- c) 1, 6 y 12, hasta 60 días de suspensión de empleo y sueldo.
- d) La número 13:
  - de 7 a 10 retrasos hasta 20 días de suspensión de empleo y sueldo.
  - más de 10 retrasos, hasta 60 días de suspensión de empleo y sueldo.
  - Despido cuando se exceda de 12 horas en un mes.

#### Art. 28. Procedimiento de imposición de sanciones.

Corresponde al Dpt.º de R. Humanos, oído los Delegados Sindicales, la facultad de imponer las sanciones por faltas leves, graves o muy graves.

Tratándose de despido deberán cumplirse los requisitos exigidos por las leyes vigentes.

El trabajador podrá impugnarlas por medio de demanda, ante el Tribunal de lo Social competente.

Tratándose de faltas graves o muy graves se comunicará por escrito. La comisión de alguna falta de este tipo podrá originar la apertura de expediente, con las consecuencias propias y adecuadas a cada concreta situación. El plazo para levantar expediente será de una semana para las faltas graves y dos para las muy graves. En aquellas situaciones que así lo aconsejaran, y de mutuo acuerdo entre el departamento de Recursos Humanos y los Delegados Sindicales, este plazo se podrá aumentar.

Cualquier medida punitiva, salvo la correspondiente a faltas leves, será puesto en antecedentes el Comité o representación de los trabajadores, a fin de que se lleve a cabo una instrucción del hecho, sobre la base de que sea oído el interesado y que se le admitan cuantas pruebas proponga en su descargo, siendo parte además el Comité de Empresa.

#### Art. 29. Notas Desfavorables y Comunicaciones.

La Empresa anotará en los expedientes personales de sus empleados las sanciones graves que se les impusieran, pudiendo anotar también las reincidencias en faltas leves. Las sanciones y/o faltas graves y leves deberán ser anuladas del expediente personal transcurrido un año desde su imposición y/o comisión.

### CAPÍTULO IX

#### Derechos sindicales

#### Art. 30. De los Sindicatos.

1. Los sindicatos presentes en cada centro de trabajo elegirán un Delegado Sindical que será ratificado por el Sindicato Provincial correspondiente, siendo este delegado el representante del Sindicato en el centro de trabajo.

2. Los trabajadores afiliados a un sindicato, podrán distribuir información, recaudar cuotas y celebrar reuniones sin perturbar la actividad normal de la Empresa, previo aviso a la misma.

3. Los Sindicatos podrán insertar en los tablones de anuncios la información que consideren oportuna para el conjunto de los empleados.

#### Art. 31. De los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

Tanto Comités de Empresa como Delegados de Personal tendrán, dentro del ámbito exclusivo que les es propio, la capacidad, competencias y garantías que la Ley expresamente determine en cada momento o se pacten en el presente Convenio para los Comités de Empresas, así como las obligaciones inherentes al desempeño de sus funciones.

##### Garantías

a) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a su cese, salvo que éste se produzca por revocación y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su Representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes Delegados de Personal.

Poseerán prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

b) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la Empresa en aquellas materias propias de su representación pudiendo publicar o distribuir aquellas publicaciones de interés laboral o social que consideren convenientes.

c) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su Representación.

d) En periodos de negociación colectiva, se podrá negociar la ampliación del crédito de horas retribuidas que la Ley fija para el Comité de Empresa.

Se podrá acumular el crédito de horas de los distintos miembros del Comité de Empresa y Delegado de Personal en uno o varios de sus componentes.

##### Funciones

a) Además de lo que recoge la Legislación vigente, los Comités de Empresa o Delegados de Personal tendrán derecho a recibir de la Empresa informes con carácter previo a la implantación de cualquier cambio organizativo, planes de formación profesional o introducción de nuevos métodos de trabajo, con el fin de que tras su estudio y con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo y evitar la pérdida de empleos, se negocien la aplicación de los planes antes citados.

b) Los Delegados de Personal de las sucursales recibirán la misma información que el Comité de Empresa de la Oficina Central, pero referida a su centro de trabajo. Asimismo podrá utilizar los terminales del ordenador como medio de comunicación cuando la importancia del asunto así lo requiera.

#### Art. 32. De los Trabajadores en General.

Además de los derechos que la Ley determina, los empleados tendrán derecho a la celebración de asambleas dentro de la jornada laboral, de 15 minutos cada una, ampliables a 30 en casos excepcionales, y hasta un máximo de tres horas anuales.

La Convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará a la Empresa con 24 horas de antelación, como mínimo, debiendo ésta acusar recibo.

La asamblea de empleados podrá ser convocada por los representantes legales de los trabajadores, un tercio del total de la plantilla, o por los sindicatos.

Para su validez será necesaria la presencia de al menos un tercio de los empleados de plantilla del centro de trabajo, y las decisiones, aún cuando afecten a la totalidad de la plantilla se tomarán por mayoría simple, salvo en aquellos temas específicos que la legislación vigente indique la necesidad de unanimidad u otro tipo de mayoría.

#### Disposición transitoria primera. Política de Empleo.

Conscientes las partes firmantes del presente Convenio del problema del paro existente, tanto en el conjunto del país como en el sector de

seguros y ante la grave situación que se viene dando en este sentido ambas representaciones acuerdan:

La Dirección deberá facilitar al Comité de Empresa, relación de los empleados con cualquier tipo de contrato laboral que presten servicio en la misma con fecha 1 de Enero de 2003 y con expresión del nombre y apellidos del trabajador, edad, categoría laboral, años de servicio en la Empresa, sexo y estado civil. Asimismo se comunicarán las altas y bajas que se produzcan, comunicando, además de los datos anteriores, el motivo por el que se producen, y en caso de bajas si el trabajador queda en situación de desempleo.

La Empresa vendrá obligada a comunicar al Comité de Empresa o Delegados de Personal la relación del personal que mantiene una jornada modificada o ampliada en relación con la establecida en Convenio.

La Empresa no podrá contratar personal que mantenga un contrato laboral a jornada normal en otro sector o esté en situación de jubilación.

La introducción de nueva tecnología (informática), no debe llevar en ningún caso a la desaparición de puestos de trabajo, encargándose la Empresa de la adaptación de estos trabajadores a otros cometidos distintos.

Ambas representaciones se comprometen al seguimiento de estos acuerdos a través de las personas designadas en la Comisión de Vigilancia.

Cuando la Empresa tenga la necesidad de efectuar el traslado de algún empleado, tanto geográficamente como funcionalmente, deberá comunicarlo previamente al Comité de Empresa alegando las razones que han creado esta necesidad. En estos casos el Comité de Empresa podrá emitir un informe previo a la realización del traslado que deberá ser emitido en el plazo de 15 días a partir de la recepción de la comunicación de la Empresa.

## 8708

*RESOLUCIÓN de 31 de marzo de 2003, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acta de fecha 20 de febrero de 2003, donde se recogen los acuerdos de revisión salarial del Convenio Colectivo para Empresas y Trabajadores de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia.*

Visto el texto del Acta de fecha 20 de febrero de 2003 donde se recogen los acuerdos de revisión salarial del Convenio Colectivo para Empresas y Trabajadores de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia (Código de Convenio n.º 9900305), que ha sido suscrita por las Asociaciones Empresariales A.D.E.M.A., A.N.E.A. y S.A.N.I.T.R.A.N.S. en representación de las empresas del sector y de otra por las Organizaciones Sindicales U.G.T. y CC.OO. en representación de los trabajadores del mismo y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 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 en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada Revisión Salarial 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, 31 de marzo de 2003.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

### **ACTA DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EMPRESAS Y TRABAJADORES DE TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA DEL DÍA 20 DE FEBRERO DE 2003**

Asistentes:

Por A.D.E.M.A.:

D. Antonio Osuna Moreno.  
D. Enrique Azofra Tabares.

Por A.N.E.A.:

D. Francisco Ruiz Calzada.  
Dña. Marybel Parés Nicolás.

Por S.A.N.I.T.R.A.N.S.:

D. Carlos Magdaleno Fdez.  
Dña. Ascensión Martín Asenjo.

Por U.G.T.:

D. Antonio Tapial Mora.  
D. Fernando Fernández Calvo.  
D. Diego Buenestado García.

Por CC.OO.:

D. Francisco Masa García.  
D. Antonio Gil Gallego.  
D. Gabriel Escudero del Campo.  
D. José Raposo Ribera.

En Madrid, siendo las 10,30 h. del día 20 de febrero de 2003, se reúnen en la sede de CC.OO., sita en Plaza Cristino Martos n.º 4, las personas que al margen se relacionan, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 10 del Convenio Colectivo para los trabajadores de Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia.

La presente reunión se ha convocado por CC.OO. para la revisión de las tablas salariales del año 2002 y la fijación de las tablas del 2003, así como para la interpretación y aclaración del art. 31 del Convenio Colectivo.

Vistas las tablas presentadas y una vez revisadas, se acuerda fijar las del año 2002 definitivamente y las del 2003 provisionalmente después de aplicar a las del 2002 el incremento previsto por el Gobierno 2% más un 1%. Se incorporan al acta como anexo uno.

Se expone el segundo punto del orden del día por José Raposo y después de un amplio debate por todas las partes y constatada la imposibilidad de fijar una posición común y a propuesta de CC.OO. se acuerda acudir al SIMA en mediación de acuerdo con el art. 10 penúltimo párrafo del Convenio Colectivo.

Se propone como fecha para la mediación el próximo día 27 de Febrero y quedamos convocados como Comisión Paritaria para debatir a propuesta de U.G.T. el art. 24: Vacaciones.

Se mandata a D. Gabriel Escudero para que realice las gestiones encaminadas al registro y la publicación de este Acta.

### **Convenio Colectivo de Transporte Sanitario**

#### *Tablas Provisionales 2003*

Categoría	Salario base		Plus ambulanciero		Total euros	
	2002	2003	2002	2003	2002	2003
Conductor .....	662,74	682,62	88,59	91,25	751,33	773,87
Ayudante camillero .....	577,49	594,81	75,07	77,33	652,56	672,14
Camillero .....	542,84	559,13	69,31	71,39	612,15	630,51
Jefe de equipo .....	669,90	690,00	66,99	69,00	736,89	759,00
Jefe de tráfico .....	733,43	755,43	73,33	75,53	806,76	830,96
Oficial 1.ª administrati- vo .....	716,10	737,59	71,61	73,76	787,72	811,35
Auxiliar administrativo ..	606,39	624,58	60,64	62,46	667,04	687,05
Ayudante mecánico ....	577,49	594,81	57,74	59,47	635,22	654,28
Mecánico .....	654,90	674,54	65,49	67,45	720,38	741,99
Chapista .....	629,47	648,35	62,95	64,84	692,40	713,17
Pintor .....	629,47	648,35	62,95	64,84	692,40	713,17
Jefe de taller .....	701,39	722,43	70,13	72,24	771,52	794,66
Telefonista .....	612,15	630,51	61,20	63,04	673,34	693,54
Médico .....	1.201,19	1.237,23	120,12	123,72	1.321,31	1.360,95
A.T.S. ....	900,90	927,93	90,07	92,78	990,98	1.020,71
Director de área .....	1.098,59	1.131,55	109,86	113,15	1.208,44	1.244,69
Director .....	1.212,76	1.249,14	121,26	124,90	1.334,01	1.374,03

#### *Dietas (año 2003)*

	2002	2003
Comida .....	8,60	8,86
Cena .....	8,60	8,86
Pernocta y desayuno .....	11,69	12,05
<b>Total .....</b>	<b>28,89</b>	<b>29,76</b>