

TABLAS XX CONVENIO (2001)

ANEXO I

Personal Técnico y Administrativo

	A	Base «Ad. personam» antigüed.	Horas extras	B	C	(A × 12) + (B × 12) + C
	Salario Convenio mensual			Gratificaciones extras Junio y Navidad	Participación beneficios	Total anual
Licenciados	180.100	6.487	1.977	180.100	157.958	2.679.356
Jefes de Departamento	174.214	6.454	1.842	172.627	155.395	2.591.216
Jefes de Sección	155.441	5.043	1.605	153.216	132.329	2.304.048
Ayudante Técnico (NI)	150.204	5.296	1.382	132.892	132.892	2.201.127
Oficial Admvo. 1.ª A Programador Sistemas	141.632	4.638	1.434	139.664	120.829	2.099.737
Oficial Admvo. 1.ª B Respon. Explotación de P.D. y Programador de Aplicaciones	141.632	4.638	1.298	120.829	120.829	2.062.067
Oficial Admvo. 2.ª Grabadores, Operadores de P.D.	133.292	3.899	1.085	112.045	112.045	1.935.642
Auxiliares Admvo. Mayores de 20 años	129.918	3.799	754	107.150	107.150	1.880.471
Corredores y Viajantes	137.343	4.605	1.012	117.604	117.604	2.000.934
Chóferes Turismo	136.090	4.337	814	114.505	114.505	1.976.598

ANEXO II

Personal de Almacén

	A	Base «Ad. personam» antigüed.	Horas extras	B	C	(A × 12) + (B × 12) + C
	Salario Convenio mensual			Gratificaciones extras Junio y Navidad	Participación beneficios	Total anual
Capataz	165.557	4.946	1.616	122.903	122.903	2.355.397
Chófer «A»	162.283	4.946	1.637	121.110	121.110	2.310.729
Chófer «B»	159.034	4.946	1.594	119.838	119.838	2.267.918
Chófer «C»	149.578	4.655	1.477	116.605	116.605	2.144.751
Profesional 1.ª	162.283	4.946	1.637	121.109	121.109	2.310.726
Profesional 2.ª	155.100	4.655	1.561	118.854	118.854	2.217.764
Prof. 2.ª líneas	155.100	4.655	1.561	118.854	118.854	2.217.764
Prof. 2.ª sierras	150.096	4.655	1.475	117.604	117.604	2.153.964
Mozo Esp. «A»	146.306	4.557	1.461	115.562	115.562	2.102.363
Mozo Esp. «B»	142.408	4.557	1.413	114.538	114.538	2.052.516
Peón de Limpieza	138.498	4.330	0,00	109.294	109.294	1.989.857

1027

RESOLUCIÓN de 26 de diciembre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto de Convenio Colectivo del Colegio para Huérfanos de Funcionarios de la Hacienda Pública.

Visto el texto del Convenio Colectivo del Colegio para Huérfanos de Funcionarios de la Hacienda Pública (Código Convenio número 9008092) que fue suscrito con fecha 4 de diciembre de 2001 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación 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 diciembre de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO DEL COLEGIO PARA HUÉRFANOS DE FUNCIONARIOS DE LA HACIENDA PÚBLICA PARA EL PERÍODO 2002, 2003 Y 2004

PREÁMBULO

La Comisión Negociadora del Convenio colectivo del Colegio para Huérfanos de Funcionarios de la Hacienda Pública integrada por los representantes de la Institución y la representación de los trabajadores, se reconocen recíprocamente como interlocutores válidos y legitimados para la negociación del Convenio Colectivo en virtud de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores y, en uso de sus facultades, llegan a los siguientes acuerdos:

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio de empresa regula las relaciones entre el Colegio para Huérfanos de Funcionarios de la Hacienda Pública y el personal que presta sus servicios en el mismo.

El presente Convenio se redacta respetando las disposiciones legales y, en lo no previsto en el mismo, se estará a la legislación laboral de aplicación.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio será de aplicación a todos los centros de trabajo directamente dependientes del Colegio para Huérfanos de Funcionarios de la Hacienda Pública en el territorio del Estado español.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

Se registrarán por el presente Convenio el personal que preste sus servicios en la Institución y los que ingresen en la misma durante su vigencia.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2002 y finalizará el 31 de diciembre de 2004. Los aspectos económicos del Acuerdo tendrán efecto desde el 1 de enero de cada año.

Artículo 5. *Denuncia, revisión y prórroga.*

Cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio podrá denunciarlo mediante escrito dirigido a la otra parte en el plazo de seis meses que dará comienzo el 1 de julio y finalizará el día 31 de diciembre de 2004.

En caso de denuncia y hasta la publicación del nuevo Convenio continuará en vigor el presente, en sus aspectos normativos.

Si ninguna de las partes hiciera uso de la facultad de denuncia, el presente Convenio se entenderá prorrogado tácitamente por años naturales, pudiendo denunciarse el último trimestre de cada prórroga.

Las cuantías fijadas en el anexo I, experimentarán un incremento anual en todos los conceptos, excepto el complemento personal, igual al incremento de precios al consumo.

CAPÍTULO II

Condiciones de trabajo

Vinculación a la totalidad, compensación, absorción y garantía personal

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

El presente Convenio constituye una unidad orgánica e indivisible, sin que puedan interpretarse aisladamente sus distintos artículos.

En el supuesto de que por la jurisdicción laboral o de cualquier otra forma se declare la improcedencia o nulidad de alguna de las cláusulas pactadas, quedará sin efecto la totalidad del convenio, que deberá ser negociado íntegramente.

Artículo 7. *Compensación.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente vinieran rigiendo, bien por pacto escrito, concesión unilateral de la Institución, imperativo legal o jurisprudencial, convenio colectivo, contrato individual, usos y costumbres o cualquier otra causa.

Artículo 8. *Absorción.*

Si por disposición legal o administrativa se produjeran variaciones económicas en todos o algunos de los conceptos retributivos contemplados en este Convenio, que sean susceptibles de remuneración, se absorberán con las condiciones pactadas en este Convenio de modo que sólo tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados y en cómputo anual, superasen los niveles totales del Convenio.

Artículo 9. *Garantía personal.*

Se respetarán como derechos adquiridos, manteniéndose estrictamente a título personal, las situaciones individuales existentes con anterioridad a la firma del presente Convenio si, consideradas globalmente y en cómputo anual, excedieren de las establecidas en el mismo, incluyendo aquí el denominado complemento personal que cada trabajador tenga en nómina en diciembre de 2001.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 10. *Principio general.*

Conforme a la legislación vigente la organización del trabajo es facultad exclusiva de la Dirección del Colegio de Huérfanos de Hacienda, sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información reconocidos a los trabajadores y a sus representantes en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. *Participación de los trabajadores.*

Sin merma de la autoridad que corresponde a la Dirección de la Institución o a sus representantes legales, los Representantes de los trabajadores tendrán las funciones de información, orientación y propuesta que señalan las disposiciones vigentes sobre la materia.

CAPÍTULO IV

Ingresos, provisión de vacantes y períodos de prueba

Artículo 12. *Ingreso y provisión.*

El ingreso en la Institución y la admisión de personal se ajustará a la legislación vigente. Mensualmente el Colegio dará traslado a los representantes de los trabajadores las altas y bajas que se produzcan en la plantilla.

Las vacantes o nuevos puestos que se produzcan en el Colegio se cubrirán, en igualdad de condiciones, preferentemente con personal del mismo que ostente categorías profesionales iguales o inferiores a las vacantes a cubrir y reúna las condiciones exigidas, siempre vinculado al principio general, de la potestad que tiene la Institución respecto a la organización práctica del trabajo, indicada en el artículo 10 del presente Convenio.

Artículo 13. *Período de prueba para el personal de nueva contratación.*

Se fijará por escrito, y dentro de los plazos máximos que fija el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores. Para el personal que desempeñe funciones de los grupos profesionales comprendidos entre el 1 y el 2 será de seis meses, para los grupos profesionales 3 al 5 será de tres meses y para los grupos profesionales del 6 al 8 será de un mes.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeña, como si fuera de la plantilla, excepto, los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante el transcurso del mismo y sin obligación de indemnización alguna.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido la resolución de la relación laboral, el contrato producirá plena eficacia, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad del trabajador en la empresa.

CAPÍTULO V

Condiciones económicas

Artículo 14. *Composición del salario.*

Las retribuciones económicas de los trabajadores afectados por el presente Convenio están constituidas por los siguientes conceptos:

- A) Personales:
 - a.1: Salario base.
 - a.2: Antigüedad.
 - a.3: Complemento personal.
 - a.4: Pagas extraordinarias.
- B) De puesto de trabajo:
 - b.1: Complemento específico.
 - b.2: Complemento del rendimiento.
- C) De Convenio:
 - c.1: Horas extraordinarias.
 - c.2: Gastos de viaje.

Artículo 15. Salario base.

El salario base mensual para cada nivel de los indicados en el presente Convenio es el establecido en el anexo I.

Artículo 16. Antigüedad.

El personal que preste sus servicios al Colegio de Huérfanos de Hacienda, sin excepción de categoría, disfrutarán además de su sueldo, de aumentos por años de servicio, consistentes en trienios cuyo importe se señala en el anexo I. En todo caso tendrá las limitaciones establecidas en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

Los trienios se computarán en razón del tiempo trabajado en la empresa, comenzándose a devengar desde el uno de enero del año en que se cumpla el trienio.

Artículo 17. Pagas extraordinarias.

Todos los trabajadores percibirán dos gratificaciones extraordinarias que se devengarán y abonarán en los meses de junio y diciembre de cada año. El importe de cada una de estas gratificaciones será de una mensualidad de salario base, antigüedad y del complemento personal que se perciba en el año en curso.

Al personal que ingrese o cese en la Institución en el transcurso del año, se le abonarán las pagas extraordinarias, prorrateándose por sextas partes, en razón del tiempo de servicio prestado en la empresa durante el semestre de ingreso o cese.

Artículo 18. Complemento específico.

Tendrán derecho a percibir este complemento aquellos trabajadores que reúnan las condiciones siguientes:

a) Los trabajadores que por necesidades organizativas de la Institución presten sus servicios en régimen de horario partido y sólo durante el período en que se produzca dicha circunstancia, que será prorrateable por días, percibirán una cuantía mínima mensual de ciento sesenta y dos euros con veintisiete céntimos (162,27 euros).

b) Tendrán derecho a percibir este complemento los trabajadores, que realicen mayor cantidad de funciones o estas sean de nivel superior, así como en aquellos casos de actuaciones notables superiores a las normales, todo ello derivado de exigencias organizativas de la empresa y durante un período de tiempo.

Artículo 19. Complemento del rendimiento.

El rendimiento es el complemento que permite determinar la valoración del trabajo de cada persona.

El rendimiento valorará la eficacia y la responsabilidad en el puesto de trabajo asignado. La eficacia define el logro de las acciones realizadas con prontitud, resultado obtenido y medios utilizados. La responsabilidad define el grado de actuación con iniciativa y resolución que con el debido cuidado y discreción desarrollo; reconociendo y aceptando las consecuencias del trabajo realizado.

Estos dos factores serán valorados, tras la consulta a los responsables de cada Departamento, por los Directores y se determinarán de 0 a 50 cada factor y se establecerá el sumatorio con un máximo de 100 puntos.

A dicha puntuación se aplicará la valoración asignada por el Administrador General que tendrá un mínimo del 2 por 100 y un máximo del 11 por 100, valorándose la actitud, entrega, ánimo, deseo de superación, colaboración e integración del trabajador.

Del resultado de multiplicar la valoración de los Directores y la del Administrador General se obtendrá un valor que se redondeará a valor de puntos.

A efectos de la valoración mensual, del total de puntos obtenidos, el primero se considerará como suficiente y el resto como valores de puntuación. Cada uno de ellos se multiplicará por el importe que el Convenio determina en su anexo I.

A efectos de la valoración anual, del total de puntos obtenidos se multiplicará por el importe que el Convenio determina en su anexo I. La determinación de la valoración del rendimiento anual se realizará con una puntuación del 0 al 10.

El complemento del rendimiento será abonado mensual y anualmente. La cantidad que corresponda al rendimiento mensual se percibirá mensualmente en el trimestre siguiente a la valoración y la correspondiente al rendimiento anual se percibirá en los meses de julio y diciembre.

Artículo 20.

Los complementos señalados en los artículos 18 y 19 de este Convenio se abonarán siempre y cuando el trabajador se encuentre en activo y se den las circunstancias que lo motivaron, quedando en suspenso su percepción en situación de Incapacidad Temporal desde el vigésimo día de la baja médica.

Artículo 21. Horas extraordinarias.

Respecto a la realización de las horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. Se realizarán estrictamente las necesarias y tendrán la consideración de estructurales.

El importe de las horas extraordinarias por niveles figuran en el anexo I

Artículo 22. Gastos de viaje.

El personal que preste sus servicios en la Institución que por necesidad del servicio tengan que efectuar viajes o desplazamientos fuera de su localidad, se les abonará los gastos ocasionados por locomoción, manutención y alojamiento previa justificación en su totalidad.

CAPÍTULO VI**Jornadas, vacaciones, permisos y excedencias****Artículo 23. Jornada de trabajo.**

La jornada laboral se establece en treinta y siete horas y media semanales. En los casos que se realicen jornadas inferiores a las convenidas las retribuciones serán proporcionales al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 24. Horario de trabajo.

a) Horario general: La jornada laboral será de lunes a viernes, inclusive, de ocho (8:00 horas) a quince horas treinta minutos (15:30 horas).

b) Horario flexible: La jornada laboral será de lunes a viernes, inclusive, respetando el número de horas laborales durante el año del horario general. Podrá acordarse, con los Representantes de los trabajadores el horario mas adecuado a las necesidades del servicio, en cada época del año; debiendo compensarse los excesos de trabajo que se puedan producir en una determinada época del año, con tiempo de descanso en otra en que no exista esta actividad.

c) Otros horarios: En aquellos servicios que por su especial actividad sea necesario implantar un horario distinto de los reglados en este Convenio, se acordará personalmente con los afectados por el mismo, debiendo respetarse la jornada, y los veinte minutos de descanso.

d) Todo el personal sea cual fuere su régimen horario disfrutará de un descanso máximo de veinte minutos diarios, computables como jornada, que no serán ni acumulables ni compensables. Lo anteriormente indicado, será de aplicación al personal que trabaje a tiempo parcial, que disfrutará de un descanso proporcional al tiempo efectivamente trabajado.

Artículo 25. Puntualidad.

Los trabajadores se obligan a respetar estrictamente los horarios establecidos, pudiendo la empresa establecer los mecanismos de control que considere necesario. No obstante, en los servicios que lo permitan, se acuerda una flexibilidad de quince minutos a la entrada o salida, pero de forma que al final de la semana debe estar compensada la jornada laboral pactada.

Artículo 26. Vacaciones.

1. Todo el personal sujeto al presente Convenio, disfrutará de unas vacaciones anuales de veintidós días (22) laborales.

2. El período de vacaciones será preferentemente el mes de agosto. No obstante el Colegio, teniendo en cuenta la naturaleza específica de los Departamentos y su correcto funcionamiento indicará cuales fechas son las más convenientes. En todo caso, se tomarán las medidas necesarias para el mantenimiento mínimo de los servicios.

3. Con independencia de lo anteriormente indicado, cada trabajador dispondrá de seis días (6) cada año, que no podrán ser acumulados ni total ni parcialmente a los de vacaciones. La concesión de estos días y el momento de su disfrute estará en todo caso condicionado a las necesidades de los servicios de la Institución. Estos días no podrán ser compensados económicamente y podrán ser disfrutados entre el uno de enero

del año correspondiente hasta el quince de enero del año siguiente. Los trabajadores de nuevo ingreso o aquellos que cesen en el año disfrutarán de la parte proporcional de estos días.

4. Con independencia de lo anterior, el trabajador dispondrá de un puente al año de los dos a señalar en el calendario laboral anual y siempre que se respeten las necesidades del servicio, en compensación por la reducción de jornada en la semana del Patrón.

5. Los trabajadores de nuevo ingreso disfrutarán en el año que ingresen la parte de vacaciones proporcionales al tiempo efectivamente trabajado.

6. Cuando el trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a percibir en metálico la parte proporcional de las vacaciones a razón del tiempo trabajado, si aún no los hubiera disfrutado.

En el caso de haber disfrutado de días, tanto de vacaciones como de asuntos propios, sin que les hubiese correspondido, los días disfrutados de más, se descontarán en la liquidación que pudiera corresponderles.

Artículo 27. *Permisos retribuidos.*

1. Fiestas: Todos los trabajadores disfrutarán de las fiestas laborales que se especificarán todos los años en el calendario laboral de conformidad al artículo 37.2 del Estatuto de los Trabajadores. Además los trabajadores disfrutarán del 24 y 31 de diciembre y si coincidiesen en sábado o domingo, se acumularían a los seis (6) días anuales de los que dispone el trabajador conforme al artículo 26.3 de este Convenio.

2. Permisos retribuidos: Los trabajadores, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por los motivos y tiempo previstos en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores y para acudir a la realización de exámenes para la obtención de títulos oficiales u otros de naturaleza análoga.

3. Lactancia: Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer, por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre. En caso de que el cónyuge trabaje por cuenta propia se estará a lo que determine la Comisión Paritaria.

No obstante, de forma particular podrá pactarse individualmente, teniendo en cuenta las necesidades de cada trabajador, el disfrute de este permiso.

Artículo 28. *Permisos no retribuidos.*

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un discapacitado físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, 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.

2. El trabajador que cuente con una antigüedad en la empresa de al menos tres años, podrá solicitar un permiso no retribuido de una duración mínima de quince días. Este permiso se computará a efectos de antigüedad y su duración acumulada no podrá exceder de tres meses en el período de dos años.

Este permiso sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido más de dos años desde el final del anterior permiso de tales características.

La concesión de este servicio quedará supeditado a las necesidades del servicio.

Artículo 29. *Ausencias e inasistencias al trabajo.*

Deberán comunicarse a la empresa y justificar documentalmente con anterioridad o, en su defecto, lo antes posible.

Si la inasistencia no está suficientemente justificada se entenderá como ausencia injustificada.

1. Ausencia justificada:

1.1 Por consulta médica, el empleado podrá ausentarse del puesto de trabajo un máximo de ocho horas al mes, pudiendo acumular el saldo no utilizado del mes natural inmediatamente anterior. Estas ausencias deberán justificarse y en ningún caso se podrá ausentar el trabajador durante toda la jornada por esta causa. La contabilización de estas horas se hará por meses naturales.

1.2 Por otras causas personales debidamente acreditadas: Para lo que se necesitará el conforme de su Jefe inmediato, especificando el motivo de la ausencia, y en ningún caso se podrá ausentar el trabajador durante toda la jornada por esta causa.

Por las horas que excedan de lo autorizado se producirá el descuento de haberes correspondiente a éstas y la parte proporcional de pagas extras y vacaciones. El trabajador podrá optar por recuperar estas horas que excedan, en cuyo caso no se producirá descuento alguno.

2. Inasistencia al trabajo:

2.1 Por enfermedad del empleado: Sin baja médica. Deberá comunicarse telefónicamente a la Institución y justificarse a la reincorporación que se producirá en plazo máximo de tres días con parte expedido por el médico de la Seguridad Social o entidad privada, siempre que fuera posible.

2.2 Por enfermedad del empleado: Con baja médica. Deberá justificarse mediante la presentación a la Institución, en el plazo de tres días, del parte de Incapacidad Temporal, expedido por el médico de la Seguridad Social.

3. Ausencias injustificadas:

Todas las ausencias o inasistencias no contempladas en los puntos anteriores, se considerarán como ausencias injustificadas y, además del descuento de haberes correspondiente a las horas dejadas de trabajar, se aplicará el régimen disciplinario establecido en el presente Convenio.

Las ausencias injustificadas no serán recuperables.

Artículo 30. *Excedencias.*

El régimen de excedencia se regirá de conformidad con la regulación prevista en la normativa laboral vigente. En el caso de excedencia voluntaria el personal deberá solicitar el reintegro treinta días antes de finalizar el plazo para el cual fue solicitada perdiendo en caso contrario derecho al reintegro.

CAPÍTULO VII

Seguridad e higiene en el trabajo

Artículo 31. *Salud Laboral.*

La Institución y el personal que preste sus servicios en ésta, cumplirán las disposiciones contenidas en la normativa vigente sobre seguridad y salud laboral y, en especial, las de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y sus disposiciones de desarrollo.

Se tendrá en cuenta las actuaciones de la Comisión de Seguridad y Salud en el Trabajo, prevista en el artículo 32 del presente Convenio.

Artículo 32. *Comisión de Seguridad y Salud.*

Esta Comisión se constituirá en el plazo máximo de dos meses de la entrada en vigor del presente Convenio. Este Comité será el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

El Comité estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención de la otra.

En las reuniones del Comité de Seguridad y Salud participarán, con voz pero sin voto, los Delegados sindicales, y los responsables técnicos de la prevención en la Institución que no estén incluidos en la composición a la que se refiere el párrafo anterior. En las mismas condiciones podrán participar personal que preste sus servicios en la Institución que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y técnicos en prevención ajenos a la Institución, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité.

El Comité se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones del mismo. El Comité adoptará sus propias normas de funcionamiento.

El Comité de Seguridad y salud tendrá las siguientes competencias:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la Institución.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

En el ejercicio de sus competencias, el Comité estará facultado para:

- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos, en los centros de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.
- Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así

como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física del personal, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación anual de servicios de prevención.

Artículo 33. *Reconocimiento médico.*

Anualmente se efectuará un reconocimiento médico a todo el personal que preste sus servicios en el Colegio de Huérfanos de Hacienda. Asimismo y con independencia de lo anteriormente indicado, se efectuará un reconocimiento médico a todo el personal que se vaya a incorporar al Colegio y con carácter previo al inicio de su actividad.

En todo caso, dicho reconocimiento tendrá en cuenta, fundamentalmente, las características del puesto de trabajo.

CAPÍTULO VIII

Faltas y sanciones

Artículo 34. *Clases de faltas.*

Las faltas cometidas por el personal al servicio del Colegio de Huérfanos de Hacienda se clasificarán en leves, graves y muy graves.

Artículo 35. *Faltas leves.*

Se considerarán faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad durante treinta días sin que exista causa justificada.
2. Saldo mensual negativo superior a sesenta minutos en cómputo de horario de presencia no justificado.
3. La inasistencia al trabajo por causa justificada que no haya sido comunicada con la antelación debida, a no ser que quede acreditada la imposibilidad de hacerlo.
4. La falta de aseo y limpieza personal.
5. Falta de atención, descortesía o diligencia con el personal de la empresa, clientes o suministradores o colaboradores.
6. Discusiones que repercutan en la buena marcha de los servicios.
7. Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.
8. La embriaguez o el consumo de drogas, sustancias tóxicas o estupefacientes, de forma ocasional en el trabajo.
9. No usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad y que produzca deterioros leves del mismo

Artículo 36. *Faltas graves.*

Se considerarán faltas graves:

1. Faltar al trabajo dos días al mes sin causa justificada.
2. La simulación de enfermedad o accidente
3. Simular la presencia de otro empleado, valiéndose de su ficha, firma, tarjeta de control u otro procedimiento que produzca efectos similares.
4. Falta de atención, diligencia o respeto, con los beneficiarios, sus representantes legales, socios, hijos de socios o personas que reúnan los requisitos para adquirir tal condición.
5. Cambiar, mirar o revolver cajones, armarios, mesas y ropas de los compañeros sin la debida autorización.
6. Acceder por vía informática a ficheros o bases de datos para los que no este autorizado
7. No mantener la confidencialidad, por acción u omisión, de los asuntos relativos a los datos laborales, económicos y comerciales del Colegio de Huérfanos de Hacienda.
8. Los cometidos contra la disciplina en el trabajo o en contra del respeto debido a los compañeros, superiores o subordinados.
9. La reincidencia en las faltas leves, incluso las de puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
10. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada
11. La negligencia cuando cause perjuicio grave

12. El saldo mensual negativo superior a tres horas en el cómputo de horario de presencia no justificada.

13. La desobediencia a las directrices de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la Institución, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como muy graves.

14. La falta de comunicación a la Institución de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

Artículo 37. *Faltas muy graves.*

Se considerarán faltas muy graves:

1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas.
2. El hurto y el robo, tanto a los demás compañeros, como a la Institución o a cualquier persona dentro de los locales de la entidad o fuera de la misma.
3. La simulación comprobada de enfermedad, inutilizar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, enseres y departamentos de la Institución, así como a sus ficheros, bancos de datos o sistema informático. Quedan incluidos en este apartado la alteración, manipulación u ocultación fraudulenta de datos.
4. Estar condenado por sentencia firme por la comisión de cualquier tipo de delito.
5. La continua, reiterada y habitual falta de aseo y limpieza personal, que produzca queja justificada de compañeros, subordinados o superiores.
6. La embriaguez o el consumo de drogas, sustancias tóxicas o estupefacientes de forma habitual en el trabajo.
7. La realización de trabajos o actividades que impliquen competencia a la empresa sin previa autorización.
8. La falta de asistencia al trabajo más de dos días al mes sin causa justificada.
9. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a superiores, compañeros, subordinados, beneficiarios, socios o hijos de socios o sus representantes legales.
10. No mantener la confidencialidad, por acción u omisión, de los datos personales de los socios, beneficiarios y trabajadores del Colegio.
11. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada cuando se siga perjuicio grave para la Institución.
12. La reincidencia en falta grave aunque sea de naturaleza dentro del mismo trimestre, siempre que haya sido objeto de sanción.
13. Las faltas graves cuando causen perjuicio para la Institución.
14. Los incumplimientos contractuales previstos en el artículo 54.2. del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38. *Sanciones.*

Las sanciones que la Institución puede aplicar, según la gravedad y circunstancias de las faltas cometidas serán las siguientes:

a) Faltas leves:

1. Amonestación verbal.
2. Amonestación escrita.
3. Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

b) Faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de quince a treinta días.
2. Inhabilitación por un plazo no superior a un año para ascenso a categoría superior.

c) Faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de un mes a tres meses.
2. Inhabilitación definitiva para el ascenso a categorías superiores.
3. Despido.

La no ejecución de la sanción fijada no alterará el carácter y grado de la misma.

Artículo 39. *Procedimiento sancionador.*

Será requisito imprescindible para la imposición de sanciones graves y muy graves la tramitación de expediente contradictorio con audiencia

del interesado y notificación de los hechos a los Representantes de los trabajadores.

Para la aplicación de las sanciones se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad de su autor, categoría profesional del mismo, repercusión de los hechos en la Institución, demás personal o beneficiarios, socios e hijos de socios.

CAPÍTULO IX

Vigilancia e interpretación

Artículo 40. *Comisión Paritaria de vigilancia e interpretación del Convenio.*

Se encomienda la vigilancia e interpretación de los pactos contenidos en el presente Convenio a una comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras para entender de cuantas cuestiones le sean atribuidas, que se constituirá en el plazo máximo de veinte días a contar desde la fecha de entrada en vigor.

La comisión estará integrada por los representantes de la empresa y los representantes de los trabajadores. Dicha reunión será presidida en cada sesión por uno de sus componentes, siguiendo el orden, una vez constituida, queda fijado mediante sorteo. Actuará de secretario en todas las sesiones el miembro más joven de los que asistan a la misma, salvo que se designe otro por las partes.

Los acuerdos se adoptarán por unanimidad o, en su defecto, por mayoría simple y se reflejarán en cada acta levantada al efecto. Para la validez de los acuerdos se requerirá la presencia de los miembros de ambas representaciones.

Esta comisión celebrará sus reuniones previa convocatoria de cualquiera de sus integrantes.

A las mismas podrán asistir los asesores que las partes integrantes consideren necesario, con un límite de dos por cada una, si bien no tendrá derecho a voto.

CAPÍTULO X

Aspectos sociales

Artículo 41. *Prestaciones médicas.*

El personal que preste sus servicios en la Institución, sus cónyuges y sus familiares consanguíneos en línea directa ascendente de primer grado y en línea descendente de primer y segundo grado hasta la edad de veintitrés años, siempre que convivan con ellos y dependan económicamente de los mismos, tendrán las prestaciones médico-farmacéuticas cuando no estén cubiertos por la Seguridad Social. Las uniones de hecho, requerirán la acreditación de convivencia continuada durante al menos tres años, sin perjuicio de los acuerdos que, en función de las circunstancias que concurran en cada caso, tome la Comisión Paritaria.

La empresa, cuando lo estime conveniente, podrá solicitar informe médico sobre la necesidad del gasto.

Artículo 42. *Orfandad.*

Los huérfanos del personal que al que se refiere el presente convenio, disfrutarán de las mismas prestaciones que puedan corresponder a los huérfanos de los socios de número del Colegio, pero sin que ello suponga adquirir la condición de socio por parte de los trabajadores.

Artículo 43. *Plan de Formación.*

El Colegio de Huérfanos de Hacienda, directamente o a través de centros oficiales o reconocidos, organizarán cursos de capacitación profesional para la adaptación del personal a su servicio a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo, así como cursos de reconversión profesional para asegurar la estabilidad del personal en su empleo en supuestos de transformación o modificación funcional de la misma.

Se creará una Comisión de Formación, constituida paritariamente entre el Colegio de Huérfanos de Hacienda y la representación de los trabajadores, para la planificación y elaboración del calendario, en su caso, de los cursos de reconversión y capacitación profesional, así como para la determinación de las exigencias culturales o profesionales de los trabajadores que deban participar en los mismos.

Artículo 44. *Préstamos para adquisición de primera vivienda.*

El Colegio podrá conceder préstamos para la compra de la primera vivienda que constituya domicilio habitual, al personal que preste sus servicios en la Institución que lo soliciten y tengan una relación laboral de carácter indefinido y una antigüedad mínima de tres años.

El préstamo se ajustará a los siguientes requisitos:

1. La cantidad máxima a conceder será el equivalente a una anualidad de todos los conceptos retributivos, tomando como base para el cálculo de las percepciones variables, la media de los que podría corresponderle.

En todo caso, esta cantidad no podrá ser superior a veinticuatro mil cuarenta euros con cuarenta y ocho céntimos (24.040,48 euros).

2. El plazo máximo de amortización será de seis años (6) y devengará un interés variable del Euribor menos (1) un punto sobre la cantidad pendiente de amortizar. Este préstamo tendrá revisiones anuales.

3. El importe del préstamo se empleará como primera entrega o se destinará a deducir el pago aplazado en la fecha de la concesión del préstamo. Para el caso de que se tenga pendiente de amortización cantidades correspondientes al artículo 45 del presente Convenio, simultáneamente a la concesión se detraerá de los préstamos para vivienda, la cantidad necesaria para la cancelación del anticipo indicado.

4. Para hacer frente a estos préstamos, el Colegio establece una cantidad máxima de ciento cuarenta y cuatro mil doscientos cuarenta y dos euros con noventa céntimos (144.242,90 euros) de capital vivo pendiente de amortizar.

5. El Colegio efectuará las liquidaciones que correspondan al carácter legal de este tipo de préstamos y su importe se repercutirá en los préstamos.

6. Todo préstamo habrá de formalizarse en el correspondiente documento de préstamo y se establecerán las garantías que en cada caso el Colegio determine.

7. Durante el período de descanso por maternidad el abono de la cuota de este préstamo se realizará directamente al Colegio de Huérfanos de Hacienda durante todos los meses que se permanezca en dicha situación mediante la fórmula establecida en las normas internas.

Artículo 45. *Préstamos.*

Con independencia de los anticipos previstos en el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores, el personal afectado por el presente Convenio con más de dos años de antigüedad en el Colegio, tendrá derecho a un préstamo sin interés, hasta el importe de cinco mensualidades de sus percepciones íntegras, sin que exceda de cuatro mil quinientos siete euros con cincuenta y nueve céntimos (4.507,59 euros) por cada uno. Su amortización será del quince por ciento (15 %) de la percepción íntegra mensual, siempre que se amortice en el período de vigencia que tenga su contrato, en su defecto, se incrementará la amortización en la proporción necesaria para conseguirlo. Este anticipo es incompatible con el préstamo de primera vivienda y con el préstamo de grave detrimento económico familiar. Para este préstamo se constituye una bolsa de cuarenta y dos mil setenta euros con ochenta y cinco céntimos (42.070,85 euros) de capital vivo pendiente de amortizar.

Para acceder a este préstamo será necesario presentar la solicitud correspondiente y se concederá por orden de fecha de solicitud al Colegio.

Artículo 46. *Personal con capacidad disminuida.*

El personal que preste sus servicios en el Colegio que por edad, defecto físico u otra razón tengan disminuida su capacidad para misiones de particular esfuerzo o penosidad, serán destinados a puestos de trabajo adecuados a su capacidad, y siempre que conserven la aptitud suficiente para el desempeño de este puesto.

La determinación de capacidad a los efectos previstos en el presente artículo será efectuada por la Comisión Paritaria de acuerdo con los informes técnicos que se estimen oportunos.

Artículo 47. *Vestuario.*

Los trabajadores que pertenezcan al grupo profesional 8, así como los trabajadores con puesto de trabajo en el archivo tendrán derecho anualmente a dos prendas de verano y a otras dos de invierno que le sirva de «bata o guardapolvo», siempre que así lo soliciten.

Artículo 48. *Jubilación.*

Se establece la jubilación obligatoria a todo empleado que cumpla la edad de sesenta y cinco (65) años, siempre que concurran los siguientes requisitos:

1. Que el afectado haya completado los períodos de carencia necesarios para percibir la correspondiente pensión de jubilación.

2. Que la Institución le dirija un escrito en el que conste la exigencia del cumplimiento de la referida obligación.

Al pasar a la situación de jubilación, el personal que estuviera en activo en el Colegio, percibirán por una sola vez la cantidad de seiscientos un euro con un céntimo (601,01 euros) por trienio, o fracción, trabajado en la Institución.

Artículo 49. *Jubilación anticipada.*

Se podrá optar por la jubilación anticipada a los sesenta (60) años de edad siempre que hayan completado los períodos de carencia necesarios para percibir la correspondiente pensión de jubilación.

La Institución, en esta situación, abonará al personal la cantidad de una anualidad del salario base y antigüedad que viene percibiendo, por una sola vez y será entregada en el mes siguiente a su jubilación.

La persona que opte por esta decisión deberá comunicarla a la Institución con dos meses de antelación.

CAPÍTULO XI

Prestaciones asistenciales

Artículo 50.

Los hijos del personal que preste sus servicios en el Colegio de Huérfanos de Hacienda, con alguna discapacidad podrán disfrutar de las ayudas especiales, tales como: atención domiciliaria, asistencia a centros especiales, tratamientos médicos especiales, ayudas técnicas, etc., en general el tratamiento prescrito para cada caso, previo estudio de la Comisión Paritaria.

Artículo 51.

El personal que preste sus servicios en el Colegio de Huérfanos de Hacienda podrán gozar de los mismos descuentos que los socios en las actividades de animación sociocultural, Centro de Estudios del Colegio de Huérfanos de Hacienda u otras análogas que pudieran existir en el futuro. El orden de ocupación de las plazas, si fueran limitadas, será: en primer lugar, los socios; en segundo los trabajadores; y en tercer lugar, las terceras personas.

Artículo 52.

Se establece una bolsa única para los dos artículos anteriores de 6.010,12 euros, donde el 20 por 100 será de aplicación al artículo 50 frente al 51, que tendrá preferencia tanto en la concesión como en la cantidad, pues será superior el porcentaje establecido si la situación lo requiere.

En caso de no consumirse la bolsa en el año natural, pasará la diferencia automáticamente a incrementar la bolsa del año inmediatamente posterior.

Artículo 53.

Con independencia de los anticipos previstos en el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores, el personal afectado por el presente Convenio con más de dos años de antigüedad en el Colegio, tendrá derecho a un préstamo en caso de grave detrimento económico familiar, hasta el importe de una anualidad de todos los conceptos retributivos fijos, sin que exceda de quince mil veinticinco euros con treinta céntimos (15.025,30 euros). El plazo máximo de amortización será de sesenta mensualidades (60), cinco (5) años. El interés devengado, estará en función del período máximo de amortización, según la siguiente escala:

	Interés aplicable — Porcentaje
Período de amortización: un (1) año, doce (12) mensualidades.	1
Período de amortización: dos (2) años, veinticuatro (24) mensualidades	2
Período de amortización: tres (3) años, treinta y seis (36) mensualidades	3
Período de amortización: cuatro(4) años, cuarenta y ocho (48) mensualidades	4
Período de amortización: cinco (5) años, sesenta (60) mensualidades	5

En cualquier caso, el tipo de interés aplicable no podrá ser superior al Euribor menos (1) un punto. Este préstamo tendrá revisiones anuales.

Para acceder a la concesión de este préstamo será necesario la aprobación de la Junta de Gobierno con el informe previo favorable de los representantes de los trabajadores y se formalizará en documento de préstamo donde se establecerán las garantías que en cada caso el Colegio determine. Para este préstamo se constituye una bolsa de treinta mil cincuenta euros con sesenta céntimos (30.050,60 euros) de capital vivo pendiente de amortizar; en cualquier caso, sin perjuicio de que la Comisión Paritaria pueda, en casos de extrema gravedad modificarla.

Este préstamo es incompatible con el préstamo de primera vivienda y el con el préstamo sin interés.

Durante el período de descanso por maternidad el abono de la cuota de estos préstamos se realizará directamente al Colegio de Huérfanos de Hacienda durante todos los meses que permanezca la trabajadora en dicha situación mediante la formula establecida en las normas internas.

Disposición final.

En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a cuanto dispone el Estatuto de los Trabajadores y la legislación vigente y podrá ser modificado, previa denuncia, cuando existan causas de fuerza mayor o disposiciones legales que lo exijan.

Madrid, 4 de diciembre de 2001.

ANEXO I

Salario base

Nivel	Grupo	Importe — Euros
1	A	2.590,29
2	A	2.170,60
	B	1.892,03
3	A	1.669,55
	B	1.604,47
4	A	1.542,76
	B	1.388,00
	C	1.295,14
5	A	1.216,31
	B	1.148,69
6	A	1.055,83
	B	979,75
7	A	886,90
8	A	774,26
9	A	692,62

Antigüedad

Nivel	Grupo	Importe — Euros
1	A	45,90
2	A	45,90
	B	45,90
3	A	45,90
	B	45,90
4	A	45,90
	B	45,90
	C	45,90
5	A	36,06
	B	36,06
6	A	36,06
	B	36,06
7	A	36,06
8	A	26,22
9	A	26,22

Rendimiento suficiente

Nivel	Grupo	Importe - Euros
1	A	220,30
2	A	192,61
	B	167,85
3	A	136,10
	B	128,51
4	A	120,71
	B	116,64
	C	108,84
5	A	98,35
	B	94,09
6	A	90,48
	B	87,28
7	A	82,61
8	A	62,94
9	A	43,93

Rendimiento mensual (1 Pto.)

Nivel	Grupo	Importe - Euros
1	A	53,11
2	A	53,11
	B	53,11
3	A	38,81
	B	36,65
4	A	35,32
	B	31,77
	C	29,50
5	A	23,60
	B	23,60
6	A	23,60
	B	23,60
7	A	23,60
8	A	17,71
9	A	12,46

Rendimiento mensual (1 Pto.)

Nivel	Grupo	Importe - Euros
1	A	344,22
2	A	236,05
	B	236,05
3	A	172,53
	B	162,90
4	A	156,99
	B	141,23
	C	131,13
5	A	131,13
	B	131,13
6	A	131,13
	B	65,57
7	A	65,57
8	A	65,57
9	A	65,57

Complemento específico

Nivel	Grupo	Importe - Euros
1	A	464,28
2	A	464,28
	B	464,28
3	A	464,28
	B	464,28
4	A	464,28
	B	464,28
	C	464,28
5	A	371,43
	B	371,43
6	A	371,43
	B	371,43
7	A	371,43
8	A	278,57
9	A	278,57

Horas extras

Nivel	Grupo	Importe - Euros
1	A	36,06
2	A	26,22
	B	26,22
3	A	21,64
	B	21,64
4	A	17,71
	B	17,71
	C	17,71
5	A	17,05
	B	17,05
6	A	14,43
	B	14,43
7	A	12,46
8	A	10,50
9	A	9,84

ANEXO II**Definición de categorías profesionales y puestos de trabajo****I. Categorías profesionales****Grupo profesional 1:**

El personal perteneciente a este grupo planifica, organiza, dirige y coordina las diversas actividades propias del desenvolvimiento de la empresa.

Realiza funciones que comprenden la elaboración de la política de organización, los planteamientos generales de la utilización eficaz de los recursos humanos y de los aspectos materiales, la orientación y el control de las actividades de la organización conforme al programa establecido o a la política adoptada; el establecimiento y mantenimiento de estructuras productivas y de apoyo y el desarrollo de la política industria, financiera o comercial.

Toma decisiones o participa en su elaboración. Desempeña altos puestos de dirección o ejecución de los mismos niveles en los departamentos, divisiones, grupos, etc. en que se estructura la empresa y que responden siempre a la particular ordenación de cada una.

Grupo profesional 2:

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas del personal perteneciente al grupo profesional 1 o de propia dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Grupo profesional 3:

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas pero homogéneas que, aun sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica.

Grupo profesional 4:

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Tareas que, aun sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

Grupo profesional 5:

Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, pudiendo ser ayudados por otro u otros trabajadores.

Grupo profesional 6:

Tareas consistentes en la ejecución de operaciones que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieran adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Grupo profesional 7:

Tareas que consisten en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso, con alto grado de supervisión, que normalmente exigen conocimientos profesionales de supervisión, de carácter elemental y de un período breve de adaptación.

Grupo profesional 8:

Tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan de formación específica salvo la ocasional de un período de adaptación.

II. Puestos de trabajo por categorías profesionales

	Nivel	Grupo
1. Grupo profesional 1:		
1.1 Director de Organización	1	
1.2 Director de Área	2	a/b
2. Grupo profesional 2:		
2.1 Jefe de Departamento	3	a/b
2.2 Técnico Superior	3	a/b
2.3 Secretaría de Dirección	3	a/b
2.4 Responsable de sección	4	a/b
3. Grupo profesional 3:		
3.1 Encargado de unidad	4	b/c
3.2 Secretaría	4	b/c
3.3 Técnico medio	4	a/b/c
4. Grupo profesional 4:		
4.1 Técnico administrativo	4	b/c
4.2 Oficial 1.ª Administrativo	5	a/b

	Nivel	Grupo
4.3 Diplomado	5	a
5. Grupo profesional 5:		
5.1 Oficial 2.ª Administrativo	6	a/b
6. Grupo profesional 6:		
6.1 Auxiliar administrativo	7	
7. Grupo profesional 7:		
7.1 Personal Auxiliar	8	
8. Grupo profesional 8:		
8.1 Personal de limpieza	9	

Dentro de cada nivel la clasificación por grupos a, b, c, vendrá determinada por una mayor asunción de responsabilidades, discreción y confidencialidad en las funciones a desarrollar en el puesto de trabajo.

III. Definición de los puestos de trabajo

1. Director de Organización (nivel 1).—Será el máximo responsable del control y organización la gestión de personal y servicios generales, la gestión económico-financiera y presupuestaria, la patrimonial de obras e infraestructura y la gestión social y asistencial del Colegio, ejecutando las directrices de la Administración General.

2. Director de Área (nivel 2).—Será el máximo responsable del control y organización de su Área ejecutando las directrices señaladas por la Dirección y tomando las decisiones necesarias para el seguimiento y cumplimiento de las tareas administrativas. Organizará y controlará la información interna y externa de su ámbito emitiendo los informes necesarios.

3. Jefe de Departamento (nivel 3).—Realizará funciones relativas a aspectos económicos, comerciales, de organización y administración de las unidades de su Departamento, asistiendo a su superior inmediato en sus funciones y supliéndole en casos de ausencia y/o por delegación expresa y elaborando los informes que en cada caso se estimen oportunos.

4. Técnico Superior (nivel 3).—Personal con carrera universitaria superior que por su especialidad técnica participa de forma activa en la elaboración, diseño y ejecución de proyectos, diagnosticando y evaluando los problemas que surjan y ejecutando los programas de actuación para el desarrollo de los mismos.

5. Secretaria de Dirección (nivel 3).—Realiza funciones de carácter administrativo, elaboración de comunicaciones y archivo de documentos, colaborará y gestionará, con iniciativa, aquellas tareas que se le encomienden por el personal directivo.

6. Responsables de Sección (nivel 4).—Realizará funciones de control de los aspectos económicos, comerciales, de organización y administración de las unidades de su Departamento y elaborando los informes que en cada caso se estimen oportunos.

7. Encargado de Unidad (nivel 4).—Realizará funciones de relativas a aspectos económicos, comerciales, de organización y administración de su unidad siguiendo las directrices señaladas para ello.

8. Secretaría (nivel 4).—Realiza funciones de carácter administrativo, elaboración de comunicaciones y archivo de documentos, colaborará y gestionará aquellas tareas que se le encomienden.

9. Técnico medio (nivel 4).—Colaborará en la planificación, diseño y aplicación de los programas que el Colegio desarrolle y realizará con iniciativa y responsabilidad todas las tareas que se le encomienden, todo ello bajo la dependencia de un superior.

10. Técnico Administrativo (nivel 4).—Realizará, a través de sus amplios conocimientos, con iniciativa y responsabilidad tareas de carácter administrativo, responsabilizándose de la comprobación de los documentos y elaborando informes de la unidad en la que esta adscrito, todo ello bajo la dependencia de su superior al objeto de asegurar el óptimo funcionamiento de la gestión administrativa.

11. Administrativo de primera (nivel 5).—Realizará con iniciativa y responsabilidad tareas de carácter administrativo, y elaborando informes de la unidad en la que esta adscrito, todo ello bajo la dependencia de su superior al objeto de asegurar el óptimo funcionamiento de la gestión administrativa.

12. Técnico (nivel 5).—Colaborará en la aplicación de los programas que el Colegio desarrolle y realizará con iniciativa y responsabilidad todas las tareas que se le encomienden, todo ello bajo la dependencia de un superior.

13. Administrativo de segunda (nivel 6).—Realizará con iniciativa y responsabilidad tareas de carácter administrativo, colaborará en todas las tareas que se le encomienden y realizará todo ello bajo la dependencia de su superior al objeto de asegurar el óptimo funcionamiento de la unidad.

14. Auxiliar administrativo (nivel 7).—Realizará las tareas de apoyo administrativo que se le encomienden bajo la dependencia de su superior al objeto de contribuir al óptimo funcionamiento de la unidad.

15. Personal auxiliar (nivel 8).—Realizará tareas elementales puramente mecánicas de carácter administrativo, de mantenimiento y de apoyo en general a todas las tareas inherentes al trabajo de la oficina y/o despacho de las diferentes Áreas del Colegio.

16. Personal de limpieza (nivel 9).—Será la encargada de los trabajos de limpieza de las oficinas, incluido cortinas, utensilios de baño de las dependencias del Colegio.

IV. Principio de no vinculación

La enumeración de las anteriores categorías y puestos de trabajo no implican obligación de ser necesariamente cubiertos por la Institución, que proveerá su dotación en función de las necesidades, volumen y organización del trabajo de la misma.

La Institución, por las necesidades antes mencionadas, podrá tomar las medidas de creación de categorías y puestos de trabajo que estime procedentes, comunicándolo previamente a los representantes de los trabajadores, que podrá hacer uso de las competencias que le confiere al respecto el apartado 1.3 a) y 2 del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO

1028

ORDEN de 21 de diciembre de 2001 por la que se convocan ayudas del Programa de Promoción de la Investigación Biomédica y en Ciencias de la Salud del Ministerio de Sanidad y Consumo, para la realización de proyectos de investigación en el marco del Plan Nacional de I + D + I 2000-2003.

La Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento de la Coordinación de la Investigación Científica y Técnica, proporciona un marco común de referencia para los organismos públicos con funciones de investigación y fomenta, entre otras, la investigación en ciencias de la salud.

La Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, señala, entre otras funciones del sistema sanitario, el fomento de la investigación en función de las políticas nacionales de investigación y desarrollo. Desde el Ministerio de Sanidad y Consumo las actividades de fomento se han venido realizando a través de las ayudas que anualmente convoca el Instituto de Salud «Carlos III» a través del Fondo de Investigación Sanitaria.

El Real Decreto 375/2001, de 6 de abril, por el que se aprueba el Estatuto del Instituto de Salud «Carlos III», señala en su artículo 17 como funciones de la Subdirección General de Investigación Sanitaria la promoción, gestión y evaluación de la investigación extramural en ciencias de la salud, a través del Fondo de Investigación Sanitaria.

El Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica (I + D + I) para el periodo 2000-2003, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 12 de noviembre de 1999, prevé diversas modalidades de participación, entendidas como mecanismos que la legislación provee para que los agentes ejecutores de las actividades de I + D + I puedan acceder a la financiación de sus actividades y contribuir a la vertebración del sistema español de ciencia-tecnología-empresa. En este contexto, se considera que los proyectos de investigación científica y desarrollo tecnológico, objeto de esta Orden, son el mecanismo apropiado para conseguir el incremento de los conocimientos científicos y tecnológicos.

Entre las áreas científico-tecnológicas que recoge el Plan se encuentra la biomedicina, mientras que el área sociosanitaria se incluye entre las áreas sectoriales del mismo. Igualmente, se recoge una acción estratégica sobre telemedicina.

El Plan detalla las modalidades de participación e instrumentos financieros aplicables, así como los criterios de asignación de la gestión de las áreas de actividad. En concreto, corresponde la gestión del área cien-

tífico-tecnológica de biomedicina y la sectorial sociosanitaria y la acción estratégica de telemedicina al Ministerio de Sanidad y Consumo.

Esta convocatoria, de acuerdo con los objetivos definidos en el Plan Nacional, pretende promover la investigación de calidad, evidenciada tanto por la internacionalización de las actividades y la publicación en foros de fuerte impacto científico, como por su contribución a la solución de los problemas sociales, económicos y tecnológicos de la sociedad española. Pretende también romper la tendencia a la fragmentación de los grupos de investigación, de modo que éstos alcancen el tamaño suficiente y la masa crítica necesaria para afrontar los desafíos que la investigación española tiene en el contexto del espacio europeo de investigación.

Con esta convocatoria se quiere propiciar también que los grupos de investigación se doten del necesario equipamiento y personal técnico de apoyo para su funcionamiento y apoyar la función de los proyectos de I + D como el marco adecuado para la formación de personal investigador. Se pretende finalmente dotar a los grupos de investigación de excelencia de una financiación adicional destinada a apoyar las líneas de investigación de mayor calidad.

Estas ayudas están incluidas dentro del programa operativo integrado FEDER-FSE de Investigación, Desarrollo e Innovación, Objetivo 1 2000-2006, y en los Documentos Únicos de Programación (DOCUPS) de las Regiones Objetivo 2 que gestiona el Instituto de Salud «Carlos III», con el objeto de contribuir a la corrección de los principales desequilibrios regionales de la Comunidad.

Esta convocatoria se ajustará a lo dispuesto en:

La Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de la Investigación Científica y Técnica («Boletín Oficial del Estado» del 18).

La Ley General Presupuestaria, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1091/1988, de 23 de septiembre («Boletín Oficial del Estado» del 29), en su redacción actual.

La Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común («Boletín Oficial del Estado» del 27), modificada por la Ley 4/1999 («Boletín Oficial del Estado» de 13 de enero).

El Real Decreto 2225/1993, de 17 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Procedimiento para la Concesión de Subvenciones Públicas («Boletín Oficial del Estado» del 30).

Las demás normas vigentes que sean de aplicación.

De acuerdo con lo anterior, a propuesta del Director del Instituto de Salud «Carlos III», dispongo:

Primero.—Se convocan por el Ministerio de Sanidad y Consumo las ayudas del Programa de Promoción de la Investigación Biomédica y en Ciencias de la Salud del Instituto de Salud «Carlos III», a través del Fondo de Investigación Sanitaria, para proyectos de investigación a comenzar en el año 2002, cuya concesión se regulará por lo dispuesto en la presente Orden y de acuerdo con los principios de objetividad, concurrencia competitiva y publicidad.

Segundo.—Se considerarán en el ámbito de esta convocatoria las acciones necesarias para el cumplimiento de los objetivos y desarrollo del Sistema Nacional de Salud que figuran en el apartado 1 del anexo.

Tercero. 1. El incumplimiento de alguna de las bases de la convocatoria, así como la ocultación de datos, su alteración o cualquier manipulación de la información solicitada, será causa de desestimación de la solicitud.

2. El beneficiario estará sometido a las actuaciones de comprobación a efectuar por el Instituto de Salud «Carlos III», así como al control económico-financiero de la Intervención General de la Administración del Estado y al control fiscalizador del Tribunal de Cuentas.

3. Para todo tipo de ayudas será de aplicación el régimen de infracciones y sanciones previsto en el texto refundido de la Ley General Presupuestaria y en el Real Decreto 2225/1993, de 17 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento del Procedimiento para la Concesión de Subvenciones Públicas.

Cuarto.—Las cantidades concedidas podrán cubrir total o parcialmente la ayuda que se solicita. Su cuantía se determinará en cada caso en función de los criterios de evaluación y selección enunciados en el anexo.

Quinto.—Toda modificación en las condiciones aceptadas por el beneficiario para la ejecución de la actividad de investigación, así como la obtención simultánea o posterior de financiación adicional, tanto pública como privada, deberá ser comunicada al Instituto de Salud «Carlos III» y podrá dar lugar a modificación de los términos de concesión del proyecto de investigación mediante nueva resolución.

Sexto.—Estas ayudas se financiarán con cargo al crédito presupuestario 26.203.542H 781 del presupuesto de gastos del Instituto de Salud «Carlos III» del año 2002 y resto de los ejercicios durante los cuales se perciban