y Asuntos Sociales, al Acuerdo para el Empleo y la Protección Social Agrarios y al Acuerdo sobre Política de Inversiones y Empleo Agrario.

Y estando ambas partes de acuerdo con el contenido del presente Convenio y para que así conste, y en prueba de su conformidad, se firma el mismo por sextuplicado ejemplar en el lugar y fecha indicados en su encabezamiento.

La Consejera de Industria y Trabajo, Araceli Muñoz de Pedro.—La directora general del Instituto Nacional de Empleo, María Dolores Cano Ratia.

19754 RESOLUCIÓN de 16 de octubre de 2001, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Convenio Colectivo del Instituto de Crédito Oficial.

Visto el texto del II Convenio Colectivo del Instituto de Crédito Oficial (código de Convenio número 9005712) que fue suscrito con fecha 6 de julio de 2001 de una parte por los designados por el referido Instituto en representación del mismo y de otra por el Comité de Empresa en representación de los trabajadores al que se acompaña informe favorable emitido por los Ministerios de Hacienda y Administraciones Públicas (Comisión Interministerial de Retribuciones), en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/2000, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2001, 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, con la advertencia a la misma del obligado cumplimiento de la Ley 13/2000, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2001, en la ejecución de dicho Convenio colectivo.

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

Madrid, 16 de octubre de 2001.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

II CONVENIO COLECTIVO DEL INSTITUTO DE CRÉDITO OFICIAL

TÍTULO I

Extensión y condiciones generales de aplicación

Artículo 1. *Ámbito personal y territorial.*

1. El Convenio regulará las relaciones laborales entre el Instituto de Crédito Oficial y su personal de plantilla que, dentro del territorio español o en el extranjero, esté sujeto a relación laboral común.

2. Quedan excluidas del presente Convenio las relaciones a que se refiere el artículo 2, número 1, letra a), del Estatuto de los Trabajadores, y de modo expreso las que vinculen con el Instituto:

- Al Presidente y a los miembros del Consejo General.
- A los Directores generales, a los titulares de unidades de gestión del Instituto de Crédito Oficial con nivel interno de Subdirección, así como cualquier otro personal directivo de análoga naturaleza.

3. Asimismo, el Instituto podrá suscribir contratos individuales, que quedarán excluidos de la aplicación del convenio colectivo con aquellos trabajadores que sean designados como titulares de las distintas unidades de gestión en que se estructure el Instituto en uso de sus facultades organizativas.

En el supuesto contemplado en el párrafo anterior, el empleado en cualquier momento tendrá derecho a que le sea aplicado el Convenio colectivo en su totalidad, lo que supondrá la inmediata sustitución de sus específicas y particulares condiciones de trabajo por las establecidas con carácter general en este convenio para su grupo profesional y nivel.

Artículo 2. *Ámbito temporal.*

1. El Convenio tiene una vigencia de dos años, iniciándola el día 1 de enero de 2001 y finalizándola el día 31 de diciembre de 2002, entendiéndose prorrogado, de año en año, mientras que, por cualquiera de las partes, no sea denunciado en tiempo y forma.

2. El horario, la jornada y los beneficios sociales establecidos en el presente Convenio serán de aplicación a partir del día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

3. Para el año 2002, será de aplicación el incremento retributivo fijado por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el sector público estatal así como cualquier disposición o acuerdo que sobre recuperación del poder adquisitivo de los salarios pudieran alcanzar las centrales sindicales y la Administración y que sean de aplicación expresa al Instituto, todo ello con sujeción a los términos establecidos en el presente Convenio y con sujeción a los procedimientos y competencias que la Ley establece en esta materia.

Artículo 3. *Comisión Paritaria de aplicación, interpretación y vigilancia.*

1. De acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, se crea una Comisión Paritaria como órgano de aplicación, interpretación y vigilancia de lo pactado, que estará formada por tres representantes del Instituto y otros tres por parte de los trabajadores.

2. Una vez firmado y aprobado el Convenio quedará constituida la comisión se procederá al nombramiento de los representantes del Instituto y de los trabajadores y se elaborará un reglamento de funcionamiento de la misma.

3. Las discrepancias que pudieran producirse en el seno de esta comisión, se resolverán por mayoría de votos entre los miembros de la misma. De resultar empate en dicha votación, la parte interesada planteará, si lo estima conveniente, la oportuna reclamación ante la jurisdicción laboral.

Artículo 4. *Otras comisiones.*

Sin perjuicio de las comisiones cuya constitución sea preceptiva por la ley, en virtud del presente Convenio se crea la Comisión de Formación y Promoción Profesional y la Comisión de Asuntos Sociales.

Las citadas Comisiones se regularán conforme con lo establecido en el presente Convenio.

Artículo 5. *Denuncia del Convenio.*

1. Tendrá que realizarse, al menos, con dos meses de antelación a su término o prórroga en curso y ser formalizada por escrito dirigido a la otra parte que suscribió el Convenio.

2. Estarán legitimadas para formularla las partes que lo negociaron y otorgaron. La negociación del nuevo Convenio deberá iniciarse con una antelación mínima de un mes a la fecha de caducidad del denunciado. Si la negociación excediera del plazo de vigencia del mismo, se entenderá prorrogado, en su totalidad, hasta que entre en vigor el nuevo que lo sustituya.

3. La representación que formule la denuncia y pretenda negociar nuevo Convenio colectivo, que sustituya al entonces vigente, deberá acompañar propuesta con el contenido mínimo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

1. El presente Convenio constituye un todo orgánico indivisible basado en el equilibrio de las recíprocas obligaciones y mutuas contraprestaciones asumidas por las partes, por lo que serán objeto de consideración conjunta.

2. Por ello, si la autoridad competente, ya sea administrativa o judicial alterase, modificase, derogase o no aprobase alguna de las estipulaciones aquí establecidas y este hecho desvirtuara manifiestamente el contenido del Convenio, cualquiera de las partes firmantes del presente Convenio podrá exigir a la otra una nueva negociación del Convenio, en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. *Compensación y absorción.*

1. Las condiciones económicas, beneficios sociales y de toda índole pactadas en este Convenio forman un todo orgánico y sustituyen, compensan y absorben, en cómputo anual y global, todas las existentes a la entrada en vigor del mismo, cualquiera que sea su naturaleza, origen o denominación.

2. En consecuencia con lo anterior, el presente convenio colectivo sustituye al anterior convenio que fue publicado el 24 de febrero de 1989

en el «Boletín Oficial del Estado», derogándolo a todos los efectos, y quedando resueltos los contratos individuales suscritos al amparo del convenio derogado y de la normativa de la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones (CECIR) correspondiente, en los términos establecidos en la disposición transitoria segunda.

Artículo 8. *Cláusula de paz social.*

1. Con la finalidad de buscar una avenencia conciliatoria y como trámite previo a la formalización, ante la autoridad laboral administrativa o judicial que corresponda, de cualquier situación conflictiva, cualquiera que sea su naturaleza (conflicto colectivo de trabajo, huelga, cierre patronal o demanda ante la Jurisdicción Laboral...), las partes firmantes, de acuerdo con la representación que ostentan, se obligan, en su propio nombre y en el de sus representados a someter a tratamiento conjunto del Instituto y de su Comité de Empresa cualquier discrepancia que, afectando a más de un trabajador individual o colectivamente considerado, derive o esté relacionada con la interpretación o aplicación del presente Convenio.

2. Recibida la comunicación por la otra parte, la reunión conjunta de ambas representaciones se celebrará dentro de los dos días laborables siguientes. La fecha y hora será fijada conjuntamente por ambas partes y, tras ello, cada una de ellas procederá a convocar a sus miembros.

3. Los acuerdos se adoptarán conjuntamente entre las dos representaciones, y serán efectivos desde la misma fecha de la reunión en que se adopten, a cuyos efectos se levantará en ese mismo momento la oportuna acta que será firmada por el Presidente del Comité de Empresa, o persona en quién este delegue y, en representación del Instituto, por la persona en la que haya delegado.

Caso de no llegarse a un acuerdo, ambas partes, si así lo convienen conjuntamente, pueden someterse a arbitraje, conciliación o mediación ante el SMAC o autoridad o persona que estimen pertinente, a cuyo fin le serán remitidos los informes y documentos que las partes estimen oportunos, junto con certificación del acta de la reunión, o llevar a cabo las acciones legales que estimaren procedentes.

Ambas partes expresamente se comprometen a no iniciar acción de conflicto colectivo de trabajo, de cierre patronal o huelga mientras dure el trámite regulado en este artículo.

TÍTULO II

Régimen de trabajo

Artículo 9. *Organización y dirección del trabajo.*

1. La organización del trabajo, las funciones, la determinación de los servicios y unidades de gestión, así como la estructura del organigrama son facultades exclusivas del Instituto.

2. Durante el período de vigencia de este Convenio, el Instituto elaborará un catálogo y las correspondientes relaciones de puesto de trabajo que contemple la totalidad de los puestos de trabajo así como las características específicas del puesto, cuando proceda, los requisitos de carácter profesional necesarios para su desempeño, y, en su caso, los complementos de puesto de trabajo.

En la Comisión Paritaria contemplada en el artículo 3 del Convenio colectivo se establecerán los criterios y principios generales que deberán regir la elaboración del Catálogo de Puestos de Trabajo. En el supuesto de que no se alcanzara un acuerdo en dicha Comisión, el Instituto llevará a cabo lo previsto en el párrafo inmediato anterior.

3. Todo ello sin perjuicio de los derechos y facultades de audiencia e información que los representantes de los trabajadores tienen reconocidos por la normativa vigente.

Artículo 10. *Movilidad funcional.*

1. La movilidad funcional en el seno del Instituto no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

2. La realización de tareas de Grupo Profesional superior no podrá exceder de seis meses durante un año u ocho durante dos.

3. La realización de tareas pertenecientes a un grupo profesional superior no generarán derecho al ascenso de Grupo. Los cambios de grupo se realizarán exclusivamente mediante los sistemas establecidos en el pre-

sente Convenio, todo ello sin perjuicio del derecho del trabajador a la diferencia salarial existente. A estos efectos, el salario aplicable será el correspondiente al Nivel más bajo del Grupo en cuestión.

4. Respecto a la realización de tareas pertenecientes al Grupo inferior, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. *Jornada.*

1. La remuneración anual establecida en Convenio colectivo está referida a la jornada anual.

La jornada laboral anual será la siguiente, en función de los diferentes sistemas de prestación horaria establecidas en el Convenio:

Jornada partida: 1.697 horas.

Jornada continuada: 1.627 horas.

2. El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, tanto el comienzo como al final de la jornada diaria o de los períodos en que ésta pueda dividirse, el empleado se encuentre en su puesto de trabajo y dedicado a él.

Tanto en jornada partida como en continuada, el empleado tendrá derecho a veinte minutos de descanso, a utilizar entre las nueve treinta y las doce horas, que se considerarán trabajo efectivo.

Artículo 12. *Horas extraordinarias.*

Se entiende por horas extraordinarias las que excedan de la jornada anual pactada.

Las horas extraordinarias que realicen los trabajadores, previa autorización expresa del Instituto, serán objeto de compensación por tiempo equivalente de descanso retribuido incrementado en un 50 por 100, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 13. *Horario de trabajo.*

El horario de trabajo en el Instituto podrá realizarse en régimen de horario ordinario o en régimen de horario especial:

13.1 El régimen del horario ordinario se rige por las siguientes reglas:

13.1.1 La jornada de trabajo a prestar se llevará a cabo de lunes a viernes, ambos inclusive, en cualquiera de las dos formas de prestación horaria siguientes:

Para el personal sujeto a jornada partida:

De 16/9 al 31/5: 39 horas semanales.

Lunes a jueves:

Mañana:

Entrada: De 8 a 9 horas.

Salida: De 14 a 15 horas.

Tiempo de presencia obligado por la mañana: De 9 horas a 14 horas.

Tarde:

Horario mínimo de entrada: 15.30 a 16.30.

Salida por la tarde: A partir de las 17.45 horas.

Mínimo de dos horas de prestación de servicios por la tarde con tiempo de presencia obligado de 16.30 a 17.45 horas.

Horario máximo de salida a efectos de recuperación horaria: 20 horas.

Viernes:

Entrada: De 7.45 a 8.15 horas.

Salida: De 14.45 a 15.15 horas.

1/6 al 15/9: 34 horas semanales.

Lunes a jueves:

Entrada: De 7.45 a 8.15 horas.

Salida: De 14.45 a 15.15 horas.

Viernes:

Entrada: 7.45 a 8.15 horas.

Salida: 13.45 a 14.15 horas.

Están excluidos de la prestación horaria en régimen de jornada partida, los trabajadores de los Niveles salariales A y B del Grupo de Técnicos, sin perjuicio de la aplicación, en su caso, de lo previsto en la disposición transitoria segunda del presente Convenio.

Se establece la posibilidad de salir los viernes de la jornada de invierno a las 14.30 horas si existe exceso horario durante la semana.

Para el personal sujeto a jornada continuada:

16/9 al 31/5: 37 horas semanales.

Lunes a jueves:

Entrada: 7.45 horas a 8.15 horas.

Salida: 15.15 horas a 15.45 horas.

Viernes:

Entrada: 7.45 horas a 8.15 horas.

Salida: 14.45 horas a 15.15 horas.

1/6 al 15/9: 34 horas semanales.

Lunes a jueves:

Entrada: de 7.45 a 8.15 horas.

Salida: 14.45 a 15.15 horas.

Viernes:

Entrada: De 7,45 a 8,15 horas.

Salida: 13,45 a 14,15 horas.

Se establece la posibilidad de salir un día a la semana a las 14.30 horas debiendo recuperar el tiempo correspondiente en la semana natural.

13.1.2 Los trabajadores podrán optar por la prestación de sus servicios en el horario de jornada partida o en el horario de jornada continuada. Ejercitada la opción, el empleado deberá prestar sus servicios en el régimen horario elegido durante un periodo mínimo de dos años, para poder volver a ejercitar su derecho de opción a prestar sus servicios en horario distinto. Dicho requisito no será de aplicación cuando el cambio de horario se produzca mediante acuerdo entre el Instituto y el empleado.

Sin perjuicio de lo anterior, la opción ejercitada podrá quedar sin efecto con carácter temporal, cuando en una unidad de gestión determinada concurrieran situaciones excepcionales derivadas de las necesidades del servicio, que deberán ser debidamente justificadas al Comité de Empresa y al/los trabajador/es afectados.

Para poder cambiar de régimen horario, el empleado deberá preavisar al Instituto con una antelación mínima de treinta días.

Por necesidades del servicio, y con carácter temporal y excepcional, el Instituto podrá retrasar la hora de salida en una unidad de gestión determinada, compensándose proporcionalmente el exceso de horario con tiempo de descanso, durante el mes siguiente.

13.1.3 El horario ordinario en sus dos modalidades podrá ser modificado mediante acuerdo entre el Comité y el Instituto, siempre y cuando se respete la jornada anual establecida en el Convenio.

13.2 El régimen de horarios especiales es el siguiente:

1. Para el personal perteneciente al Grupo de Servicios Generales la prestación de servicios se llevará a cabo en el régimen de jornada partida.

La organización y concreción del horario para este Grupo será competencia exclusiva del Instituto, pudiendo establecer un horario diferente al establecido en el presente convenio, respetándose en todo caso la jornada anual de 1.697 horas.

2. Con independencia de los regímenes horarios establecidos en el presente artículo, se realizarán regímenes horarios específicos a determinar por el Instituto según las necesidades del servicio, para aquellos empleados que perciban los complementos salariales contemplados en el artículo 38.

3. Sin perjuicio de lo establecido anteriormente, mediante acuerdo entre el Instituto y el empleado podrá establecerse otro tipo de horario distinto a los regulados en los apartados anteriores. En este caso, el Instituto lo deberá poner en conocimiento del Comité de Empresa con carácter previo.

Artículo 14. Vacaciones.

14.1 Régimen.—Reglas generales a ambos sistemas:

Las vacaciones anuales se disfrutarán siempre dentro del año natural al que correspondan y no podrán compensarse, en todo o en parte, en metálico. A estos efectos, se entiende por año natural el comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

El personal que ingrese durante el año, al llegar al período de disfrute vacacional, tendrá derecho a la parte proporcional al tiempo que media desde la fecha de incorporación al Instituto y el día 31 de diciembre.

Asimismo, el personal que cese durante el año, tendrá derecho a igual parte proporcional de vacaciones pero referida al período comprendido entre el 1 de enero y el día de cese en el Instituto o el que corresponda al tiempo real de trabajo.

En todo caso las fechas de disfrute de las vacaciones elegidas por el empleado se concederán de acuerdo con las necesidades del servicio, que el Instituto deberá justificar.

En caso de fallecimiento del empleado, el importe correspondiente a la parte proporcional de vacaciones se satisfará a sus derechohabientes.

El acuerdo de concesión por parte de la Empresa del período de vacaciones deberá producirse, como mínimo, con dos meses de antelación a la fecha de su inicio.

14.2 Sistemas de disfrute.—Las vacaciones anuales retribuidas podrán disfrutarse por el trabajador mediante uno de los siguientes sistemas de prestación:

A) Por días hábiles: El trabajador podrá disfrutar de veintidós días hábiles de vacaciones, garantizándose que, con independencia de su distribución, no podrá ser inferior a un total de treinta y un días naturales.

Las vacaciones por días hábiles se disfrutarán del modo siguiente:

1. Como mínimo se deberán disfrutar doce días hábiles en el período de verano, comprendido entre el 1 de junio y el 15 de septiembre, ambos inclusive.

2. El resto de los días hábiles se podrán disfrutar durante el resto del año.

3. No se podrán unir los días de libre disposición con los días de vacaciones.

4. Los períodos mínimos de vacaciones serán de cinco días hábiles.

B) Por días naturales: El empleado podrá optar durante el período de verano a disfrutar de un mes natural de vacaciones o dos quincenas naturales. Para este supuesto, el período vacacional se iniciará los días 1 y 16 de cada mes, excepto en el caso de que alguno de estos comience en día no laborable, en cuyo caso se iniciarán el primer día laborable siguiente.

14.3 Interrupciones o retraso.—1. Las vacaciones no quedarán interrumpidas por enfermedad, accidente, maternidad u otra causa ajena a la voluntad del Instituto.

En caso de interrupción por decisión de la Entidad, ésta correrá con todos los gastos que implique al empleado esta situación y que sean debidamente justificados. Finalizada la causa que motivó la interrupción, el empleado reiniciará el disfrute de los días que le queden de vacaciones, a los que se añadirán, en concepto de compensación, un total de cinco días más.

2. El empleado debe iniciar sus vacaciones en la fecha previamente fijada, no pudiendo adelantar o retrasar su inicio más que con el consentimiento previo del Instituto.

Por necesidades del servicio debidamente justificadas y motivadas por circunstancias de tipo excepcional, el Instituto podrá acordar el adelanto o retraso de la fecha de inicio de las vacaciones del empleado, informando a estos efectos al Comité de Empresa.

Excepcionalmente, sólo se retrasará el comienzo de las vacaciones cuando, el día inmediato anterior al fijado para su comienzo, el empleado se encuentre en baja por enfermedad, accidente o maternidad, en cuyo caso lo iniciará cuando salga de dicha situación, excepto en el supuesto de que haya transcurrido el año natural al que corresponda tal período vacacional, en cuyo caso no podrá ser disfrutado el año siguiente.

Artículo 15. Ausencias con derecho a retribución.

Todo empleado de plantilla, previa notificación y debida justificación en su momento tendrá derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales por matrimonio del interesado.

2. Dos días naturales en caso de alumbramiento de su esposa, enfermedad grave o intervención quirúrgica, que no exija hospitalización superior a dos días, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Igualmente, en caso de fallecimiento de cualquiera de dichos familiares.

Cuando, con tal motivo, el empleado necesite realizar un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días naturales.

La enfermedad se considerará como grave sólo cuando así sea dictaminada por facultativo médico competente.

3. En el supuesto de alumbramiento de esposa o intervención quirúrgica del cónyuge, padres o hijos que exija hospitalización superior a

dos días, el plazo general previsto en el apartado inmediato anterior podrá extenderse hasta tres días naturales más, siempre que alguno de estos parientes, conviviendo con el trabajador, no tuviere otra persona para cuidarle y precise atención especial.

4. Un día por traslado de domicilio habitual dentro de una misma localidad y dos días en distinta localidad.

5. Por el tiempo indispensable, cuando se trate del cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste en norma legal un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a la duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes citado suponga la ausencia en más del 20 por 100 de las horas laborables en un período de tres meses, el Instituto podrá pasar al empleado afectado a la situación de excedencia forzosa regulada en el artículo 18 de este Convenio.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, compensación o retribución, de la forma y naturaleza que sea, se descontará su importe del salario a que tuviera derecho en el Instituto.

6. Para realizar funciones de representación del personal del Instituto o sindicales, en los términos establecidos en la normativa vigente.

7. Cuando, por razones de enfermedad, el empleado precise la asistencia a consultorio médico de la Seguridad Social, o con ella concertado en horas coincidentes con las de su jornada laboral, el Instituto concederá, sin pérdida de su retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse tal asistencia con el oportuno volante visado por el facultativo de que se trate.

8. Por el tiempo indispensable para matricularse en un Centro Oficial o reconocido de enseñanza, siempre que la personación del empleado se indispensable para ello. Igualmente, para concurrir a las convocatorias de exámenes de dichos Centros.

9. Un día natural por boda de, padres, hijos o hermanos, plazo que se ampliará a tres si, para asistir a tal evento, el empleado necesita desplazarse fuera de su residencia habitual.

10. Hasta seis días laborables al año, por interés del empleado. Tales días no podrán acumularse en ningún caso, al período anual de vacaciones. Podrán ser distribuidos por el empleado a su conveniencia, previa autorización del Instituto y respetando, siempre, las necesidades del servicio. Los días que no se disfruten dentro del año, no podrán acumularse a los del año siguiente, salvo acuerdo entre el empleado y el Instituto.

El personal que ingrese durante el año sólo tendrá derecho a la parte proporcional correspondiente al tiempo que medie entre la fecha de ingreso y el 31 de Diciembre de cada año o la fecha de terminación de su contrato temporal si esta se produce antes del citado 31 de Diciembre.

11. Para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo indispensable y justificándose por la empleada que su realización es necesaria dentro de la jornada de trabajo.

12. Los días 24 y 31 de diciembre. Cuando por necesidades de servicio debidamente justificadas o en el supuesto de que tales fechas coincidan con días festivos o no laborables, se sustituirán por los días laborables inmediatamente anteriores o posteriores, según acuerde el Instituto.

13. Por las circunstancias previstas en el Estatuto de los Trabajadores no contempladas en este Convenio.

Artículo 16. *Ausencias sin derecho a retribución.*

1. El Instituto podrá conceder excepcionalmente ausencias sin sueldo por una duración máxima de tres meses y mínima de uno. Estas ausencias no producirán vacante, se concederán con reserva de puesto de trabajo a los peticionarios y sólo si las necesidades del servicio lo permiten. Su duración no se computará a ningún efecto.

2. Los empleados que hayan disfrutado de una de estas ausencias, no podrán volver a solicitar otra hasta transcurridos dos años desde su anterior disfrute.

Artículo 17. *Tipos de excedencia.*

Se reconocen dos tipos de excedencia: Forzosa y voluntaria.

Artículo 18. *Excedencia forzosa.*

1. Se pasará obligatoriamente a esta situación como consecuencia de la designación o elección para cargo público o sindical de acuerdo con la normativa vigente que imposibilite la normal asistencia al trabajo y por el tiempo de duración en dichos cargos.

2. La excedencia forzosa será computable a efectos de antigüedad y dará derecho a conservar el puesto de trabajo mientras dure. Durante

esta situación, el empleado no percibirá remuneración alguna a cargo del Instituto.

3. El reingreso a su puesto de trabajo será automático, viniendo obligado el empleado a solicitarlo y efectuarlo dentro del mes siguiente al cese en el cargo público o sindical que originó la excedencia. Transcurrido dicho período sin solicitarlo y/o efectuarlo, el trabajador causará baja voluntaria definitiva en el Instituto.

Artículo 19. *Excedencia voluntaria.*

1. Comprende dos supuestos diferenciados:

a) Cuando la antigüedad en el Instituto sea igual o superior a un año de prestación ininterrumpida de servicios, los empleados tendrán derecho a situarse en la excedencia voluntaria, por un plazo no inferior a dos años ni superior a cinco, prevista en el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Si la antigüedad en el Instituto es superior a cinco años ininterrumpidos, la excedencia podrá solicitarse por períodos mínimos de un año, prorrogables automáticamente por períodos anuales si no media denuncia del Instituto o petición de reingreso del empleado, por escrito y con una antelación mínima de un mes a la fecha del vencimiento de que se trate en ambos casos.

Cuando la denuncia sea realizada por el Instituto, el empleado deberá reincorporarse a su puesto de trabajo el día laborable inmediato siguiente al de la finalización de la excedencia voluntaria o de su prórroga en curso y la no reincorporación del empleado en dicha fecha, no mediando causa válida en derecho (suficiente y fehacientemente acreditada por el excedente), se considerará como extinción de la relación laboral por voluntad del trabajador interesado. Cuando la denuncia sea realizada por el empleado se estará a lo dispuesto en el número 5 del presente artículo.

2. La solicitud de excedencia se comunicará al Instituto con una antelación mínima de quince días a la fecha en que pretenda su efectividad. Se expresarán las fechas de su inicio y fin. En la regulada por el apartado a) del número inmediato anterior, además deberá expresarse el plazo concreto por el que se desee.

3. El período de excedencia no será computable a ningún efecto y sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo empleado si han transcurrido, como mínimo, dos años desde la fecha en que se haya reintegrado al servicio por haber finalizado la anterior.

4. El empleado deberá solicitar por escrito su reingreso con una antelación mínima de un mes al vencimiento del plazo por el que se concedió la excedencia o, en su caso, del de cualquiera de sus prórrogas si éstas no quisieron renovarse. El incumplimiento de este requisito en el primer supuesto o, una vez concedido el reingreso, la falta de incorporación al trabajo en el plazo de un mes, se considerará como baja voluntaria definitiva del trabajador.

El reingreso se efectuará cuando exista vacante en su grupo profesional y nivel retributivo o inferior si así lo solicita el empleado, por orden de antigüedad en el vencimiento de su período de excedencia, siendo este mismo criterio el que concederá preferencia para optar entre las vacantes existentes si fueran varias las peticiones de reingreso. Si la aplicación de este criterio diera igualdad, gozará de preferencia el empleado que cuente con más tiempo de servicio en el nivel de que se trate la vacante.

5. El empleado excedente, antes de su reingreso, será objeto de un reconocimiento médico, por facultativo designado por el Instituto, que acredite su aptitud para el desempeño del puesto de trabajo que se le asigne, examen que también se realizará en los reingresos de las demás excedencias.

Artículo 20. *Suspensión del contrato de trabajo para atender al cuidado de hijos y familiares.*

Se estará a lo dispuesto por la legislación vigente en cada momento.

En cuanto a las formalidades, plazos y demás circunstancias de solicitud de suspensión y reingreso, se estará a lo dispuesto para la excedencia forzosa.

Suspendido el contrato de trabajo por esta causa, la circunstancia de que el empleado/a trabaje por cuenta propia o ajena, supondrá su baja definitiva en el Instituto por voluntad propia y consiguiente extinción de la relación laboral sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 21. *Movilidad geográfica, Comisión de Servicio y desplazamientos temporales.*

1. Movilidad geográfica.—e estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

2. Comisión de servicio. Se entiende por Comisión de Servicio los cometidos especiales que excepcionalmente se ordenen al personal del Instituto y que deban ser desempeñados en otro centro de trabajo del Instituto o de cualquiera de las sociedades o empresas en las que el Instituto participe directamente sito dentro o fuera del término municipal donde radique su residencia habitual. La comisión de servicio se registrará por las siguientes reglas:

La Comisión de servicio podrá ser con o sin desplazamiento del empleado. En el supuesto de que existiere desplazamiento el límite máximo de duración será de seis meses, con las limitaciones establecidas por la normativa vigente.

A estos efectos, se considera que existe desplazamiento cuando se realice en población distinta a la del centro de trabajo del empleado y que le obligue a pernoctar fuera de su domicilio habitual.

Mientras dure la comisión, las retribuciones del empleado correrán a cargo del Instituto.

Finalizada la comisión de servicio, no podrá encomendársele otra nueva hasta transcurrido el plazo de un año desde que finalizó la anterior, salvo acuerdo entre el Instituto y el empleado.

3. Desplazamientos temporales.—El Instituto podrá exigir al empleado la realización de desplazamientos temporales fuera del centro de trabajo y de cualquier ámbito geográfico que sean precisos para el cumplimiento de las funciones que tenga atribuidas, con las limitaciones establecidas en la normativa vigente.

TÍTULO III

Clasificación del personal

Artículo 22. Disposiciones generales.

Las clasificaciones del personal, en grupos profesionales y niveles salariales, consignadas en este Convenio, son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tenerlas cubiertas en su totalidad si las necesidades del Instituto no lo requieren.

Artículo 23. Clasificación según la permanencia.

1. De conformidad con lo establecido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, el personal se clasifica en fijo y temporal.

2. Es personal fijo el que se contrata expresamente por tiempo indefinido y el que adquiere la condición por imperativo legal.

3. Es personal temporal el contratado por tiempo determinado, de acuerdo con cualquiera de las modalidades vigentes en cada momento y en los términos y limitaciones establecidas en razón de la naturaleza jurídica del Instituto.

4. En relación con lo anterior, y conforme con lo previsto en el artículo 15.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, se identifican como trabajos y tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal del Instituto que puedan cubrirse con contratos temporales para la realización de obra o servicio determinado, los trabajos y tareas cuya realización, aunque limitada en el tiempo, sea en principio, de duración incierta.

Artículo 24. Clasificación profesional.

La estructura de la plantilla del Instituto se distribuye en los siguientes grupos profesionales: Técnicos; Administrativos y Servicios Generales.

Grupo de Técnicos

Lo integran aquellos empleados que, estando en posesión del correspondiente título universitario de grado superior o medio, y bajo la dependencia del titular de la unidad de gestión competente, desempeñan funciones de carácter técnico que requieren cierta iniciativa y responsabilidad para la realización de tareas de coordinación, supervisión, asesoramiento, control u otras de análoga naturaleza y requieren de conocimientos profesionales de un nivel medio a alto. En este grupo están incluidos, entre otros, los trabajadores que realizan tareas exclusivamente informáticas.

Se podrán integrar en este grupo, tras las consultas que procedan en el seno de la Comisión de Formación y Promoción Profesional, aquellos trabajadores que sin poseer la titulación requerida en el párrafo anterior, por su experiencia previa debidamente demostrada en el Instituto, y como sistema de promoción interna y en los términos regulados en el presente Convenio, se considera que reúnen la capacitación necesaria para integrarse en dicho grupo.

Este grupo comprende 9 niveles a efectos de retribución salarial, del nivel VII inferior hasta el nivel A superior del mismo.

Los niveles A y B se consideran niveles a extinguir, no pudiendo acceder a los mismos otros trabajadores que no sean los que por la Tabla de Homologación hayan resultado adscritos a los mismos.

Grupo de Administrativos

Se encuadra en este grupo el personal que estando en posesión de título de Bachiller Superior o equivalente, posee los conocimientos teóricos y prácticos precisos para desarrollar los cometidos administrativos de las unidades del ICO.

Para quienes hayan accedido a la Universidad a través del curso de acceso para mayores de veinticinco años se considera título válido haber superado el primer curso completo de una carrera universitaria.

Se podrán integrar en este grupo, tras las consultas que procedan en el seno de la Comisión de Formación y Promoción Profesional, aquellos trabajadores que sin poseer la titulación requerida en los párrafos anteriores, por su experiencia previa debidamente demostrada en el Instituto, y como sistema de promoción interna y en los términos regulados en el presente Convenio, se considera que reúnen la capacitación necesaria para integrarse en dicho grupo.

Este grupo comprende nueve niveles a efectos de retribución salarial, del nivel IX inferior hasta el nivel I superior del mismo.

Grupo de Servicios Generales

Se integran en este grupo los empleados que, estando en posesión del título de ESO, Graduado Escolar o equivalente y con la capacitación necesaria, realizan funciones de apoyo al resto del personal y/u oficios necesarios para el funcionamiento de los servicios básicos de la empresa teniendo encomendadas labores de mensajería, conducción de vehículos, traslado de documentos o enseres, mantenimiento del edificio, recepción o centralita telefónica, o cualquier otra actividad de análoga naturaleza que tenga por objeto el apoyo y servicio al resto del personal.

Este grupo comprende 4 niveles a efectos de retribución salarial, desde el IV inferior al I superior.

TÍTULO IV

De las vacantes y su provisión y sistemas de promoción

Artículo 25. Ingreso.

1. Con carácter general, las nuevas contrataciones tenderán a realizarse por los niveles inferiores de cada grupo profesional. No obstante, cuando, por las características específicas del puesto de trabajo, sea necesario efectuar la contratación en otro nivel superior, se comunicará a la representación de los trabajadores.

2. Sin perjuicio de lo anterior, el ICO procurará atender sus necesidades de personal con empleados provenientes de la plantilla del mismo, respetando siempre los requisitos exigidos en cada caso para la cobertura de los puestos.

3. Los trabajadores no podrán ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites establecidos por la normativa vigente, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas o sensoriales, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

Artículo 26. Período de prueba.

1. El personal de nuevo ingreso en el Instituto deberá superar un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores.

2. Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones inherentes a su nivel y grupo profesional, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

3. La situación de incapacidad que afecte al trabajador durante el periodo de prueba no interrumpe el cómputo del mismo, por lo que, aún produciéndose o estando en tal situación, el Instituto podrá desistir de la prueba y proceder a la resolución del contrato.

Artículo 27. Comisión de Formación y Promoción Profesional.

1. Tras la publicación del Convenio Colectivo quedará constituida una Comisión de carácter consultivo no vinculante, de Formación y Promoción Profesional.

2. La citada Comisión estará compuesta de una parte, por tres miembros del Comité de Empresa, y de otra, por tres miembros elegidos por el Instituto, con el voto de calidad del Presidente que será elegido por el Instituto de entre su representación.

3. Mediante acuerdo entre el Instituto y el Comité de Empresa se aprobará su reglamento de funcionamiento y se determinarán sus competencias.

Artículo 28. Promoción profesional.

Los trabajadores del Instituto tienen derecho a su promoción profesional a través de los sistemas de promoción que se establecen en este Convenio.

Los sistemas de promoción de los trabajadores a grupo y/o nivel superior en el Instituto son los siguientes:

1. Por acuerdo entre el Instituto y el empleado, en uso de las facultades organizativas que legalmente corresponden a la empresa.
2. Por cobertura de vacantes.

Artículo 29. Sistema de promoción por acuerdo entre el Instituto y el trabajador.

Para la utilización de esta modalidad de promoción, se deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. Para la promoción a grupo profesional superior, el empleado deberá reunir las condiciones establecidas para integrarse en el grupo profesional.

Con carácter previo, se informará a la Comisión de Formación y Promoción profesional de la propuesta de promoción de la empresa.

Salvo circunstancias excepcionales debidamente justificadas, la integración en el nuevo grupo se hará en los niveles inferiores.

2. Para la promoción a nivel salarial superior:

Con carácter previo, se informará a la Comisión de Formación y Promoción profesional de la propuesta de la empresa de promoción.

El empleado que hubiere resultado promocionado, no podrá volver a serlo por este sistema hasta que haya transcurrido 1 año desde la última promoción.

Este sistema de promoción no conlleva necesariamente la creación de nuevas vacantes.

Artículo 30. Sistema de promoción por cobertura de vacantes.

1. Se cubrirán por este sistema las vacantes que se originen por las siguientes causas, siempre y cuando el Instituto no haya decidido no cubrir las o amortizarlas: Excedencia de cualquier naturaleza, extinción de relación laboral, nueva creación o como resultado del ejercicio por el Instituto de la movilidad funcional cuando proceda.

En el supuesto de jubilación obligatoria por razón de edad prevista en el artículo 50, no procederá la no cobertura o amortización de vacantes.

2. Los puestos de trabajo vacantes cuya cobertura sea necesaria de acuerdo con la planificación y facultades de organización del Instituto, se cubrirán mediante los siguientes procedimientos y orden:

Reingreso de excedentes voluntarios en los términos establecidos en este Convenio y en la normativa vigente.

Por promoción profesional interna.

Oferta Pública de empleo.

Artículo 31. Promoción al grupo profesional de Técnicos.

El personal del grupo Administrativo podrá acceder al grupo de Técnicos, mediante los sistemas de promoción establecidos en el Convenio, cuando cumpla los siguientes requisitos:

- a) Poseer la suficiente y adecuada formación académica y, en su caso, la titulación requerida.
- b) Acreditar una antigüedad de cinco años en la empresa.

c) Para el supuesto de promoción por cobertura de vacantes, será necesario superar las pruebas que a tal fin se establezcan con carácter restringido, que serán juzgadas por un Tribunal nombrado al efecto, del que formará parte un miembro del Comité de Empresa.

El acceso a este grupo se producirá en el nivel VII del grupo de Técnicos, salvo en circunstancias excepcionales debidamente justificadas.

Artículo 32. Promoción al grupo profesional de Administrativos.

El personal perteneciente al grupo de Servicios Generales podrá acceder al de Administrativos cuando cumpla los siguientes requisitos:

- a) Poseer la suficiente y adecuada formación académica.
- b) Acreditar una antigüedad de tres años en la empresa.
- c) Para el supuesto de promoción por cobertura de vacantes, superar las pruebas que a tal fin se establezcan con carácter restringido, que serán juzgadas por un Tribunal nombrado al efecto, del que formará parte un miembro del Comité de Empresa.

El acceso a este grupo se producirá en el nivel IX del grupo de Administrativos, salvo en circunstancias excepcionales debidamente justificadas.

Artículo 33. Homologación de la plantilla actual.

Mediante el presente Convenio se procede a la homologación de las categorías profesionales del Convenio sustituido al sistema de grupos y Niveles establecidos en el presente Convenio, conforme con la tabla contenida en el anexo I de este Convenio.

La homologación de cada trabajador que compone la plantilla actual se efectuará con carácter inmediato a la firma del Convenio por acuerdo de la Comisión Negociadora del mismo, mediante los criterios establecidos en el marco de la negociación colectiva, y de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional primera del presente Convenio.

Será función de la Comisión Paritaria solucionar de forma negociada, las diferencias y cuantas cuestiones pudieran suscitarse en cuanto a la homologación realizada en el presente Convenio.

TÍTULO V**Formación profesional****Artículo 34. Formación profesional.**

1. La formación profesional tiene como función principal la promoción del personal del Instituto y la cualificación o reciclaje para el puesto de trabajo. Igualmente mediante ella, el Instituto podrá abordar cualquier otra acción formativa que posibilite el desarrollo cultural y la mejor consideración social de sus empleados y amplíe el campo de expectativas académicas hacia estudios especializados de mayor rango.

De igual modo será actividad preferente la dirigida a la formación del personal en relación con las nuevas tecnologías aplicables en el área de actividades del Instituto así como la adecuación de dicho personal a los nuevos requerimientos profesionales del sector.

Igualmente, será actividad preferente la tendente a la formación, perfeccionamiento y capacitación del personal del Instituto a través de la organización y realización de los cursos que se impartan para su promoción, los complementarios a las pruebas o concursos de acceso para el personal fijo, o de nuevo ingreso, en su caso, y los de cualquier tipo que, directa o indirectamente, contribuyan a dichos fines.

2. Con carácter general el ICO podrá colaborar en los gastos que los empleados hayan de realizar para cursar estudios de carácter oficial, en los términos y condiciones establecidos por la Comisión de Formación y Promoción Profesional.

TÍTULO VI**Retribuciones salariales y extrasalariales****Artículo 35. Estructura salarial.**

Los conceptos retributivos regulados en el presente Convenio se ajustan a la siguiente estructura:

1. Salario base.
2. Complementos salariales personales.
3. Complementos salariales de índole funcional y de puesto de trabajo.
4. Gratificación extraordinaria por permanencia en el Instituto.
5. Complemento de retribución variable.

Artículo 36. *Salario base.*

El salario base es el fijado por unidad de tiempo, engloba y sustituye los, hasta ahora vigentes, conceptos de «sueldo base», «Complemento ad personam (CAP)», complemento personal de Convenio («CPC») y el complemento de antigüedad respecto a los trabajadores pertenecientes al grupo profesional de Técnicos, y cualquier otra retribución salarial que vinieran percibiendo los trabajadores a los que les era de aplicación el Convenio colectivo derogado.

Se percibirá en 14 pagas de igual cuantía cada una de ellas: Doce mensualidades ordinarias y dos pagas extraordinarias a abonar en los meses de junio y diciembre.

Está constituido por las cuantías establecidas para cada grupo y nivel, en jornada continuada y en jornada partida, en las tablas contenidas en el anexo II del presente Convenio.

Artículo 37. *Complementos salariales personales.*

Estos complementos se perciben en razón de las condiciones personales del empleado.

A) Complemento de antigüedad a percibir por los trabajadores pertenecientes a los grupos de Administrativos y Servicios Generales. Dicho complemento comprende:

Los importes devengados y percibidos en concepto de complemento de antigüedad hasta el 31 de diciembre de 2001, en las cuantías establecidas en el Convenio Colectivo que resulta derogado por el presente.

La cantidad que se detalla a continuación en función de los grupos Profesionales y Niveles Retributivos (excepto niveles retributivos I y II del grupo de Administrativos), por cada tres años de servicio en el Instituto.

Cuantía:

Grupo Profesional de Administrativos:

Niveles III y IV: 52.500 pesetas (315,53 euros).
Niveles V y VI: 50.000 pesetas (300,51 euros).
Niveles VII a IX: 40.000 pesetas (240,40 euros).

Grupo Profesional de Servicios Generales:

Niveles I a IV, ambos inclusive: 35.363 pesetas (212,54 euros).

En todo caso, los nuevos trienios devengados a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, podrán ser suprimidos, mediante acuerdo entre el Instituto y el Comité de Empresa, en el supuesto de que se obtuviera autorización de los Ministerios competentes de una masa salarial para promociones profesionales de los grupos profesionales de Administrativos y Servicios Generales.

B) Complemento personal transitorio ad personam de mañana y ad personam de tarde.

Tiene por finalidad la de garantizar el salario que los empleados del Instituto tenían plenamente consolidado en jornada partida y/o jornada continuada antes de la firma del Convenio, la de incorporar y adaptar a las nuevas tablas salariales determinadas modificaciones salariales derivadas de la firma del Convenio y la de asegurar en el nuevo encuadramiento de los trabajadores la inexistencia de contratos individuales para determinados niveles del grupo de Técnicos, para así llevar a cabo su correcta y completa adecuación al nuevo sistema de grupos y niveles y tablas salariales establecidas por el nuevo Convenio.

La cuantía de los mismos y los trabajadores con derecho a percibirlo, se determinarán de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional primera del Convenio.

El mencionado complemento salarial:

Computará a todos los efectos previstos en el Convenio.

Será objeto de absorción y/o compensación en el supuesto de que el empleado promocionara a nivel y/o grupo superior.

Se incrementará anualmente en los términos que establezca las correspondientes leyes de presupuestos.

Se percibirán exclusivamente mientras el empleado preste la jornada inherente al mismo.

Artículo 38. *Complementos salariales de índole funcional y de puesto de trabajo.*

Estos complementos se perciben exclusivamente por la realización de determinadas funciones y/o en determinadas condiciones. En consecuen-

cia, estos complementos no serán consolidables y sólo se percibirán mientras dure el desempeño de tales funciones. La remoción del puesto de trabajo supone la inmediata y automática desaparición de este tipo de complementos.

Por acuerdo entre el Comité de Empresa y el Instituto, se podrán crear nuevos complementos, en función de las necesidades del servicio.

A) Complemento de puesto de trabajo por confianza y especialización a percibir por los/as Secretarios/as de Presidencia, de Directores generales, de titulares de unidades de gestión con nivel interno de Subdirección así como de cualquier otro personal directivo de análoga naturaleza, en función de las especiales características que, de toda índole, concurren en el desempeño de los mismos, con especial referencia a la forma de prestación horaria según las necesidades del servicio.

Su cuantía anual para el año 2.001 será la siguiente:

Secretaría Presidencia: 693.000 pesetas (4.165,01 euros).

Secretarías de Dirección y Subdirección: 331.500 pesetas (1.992,36 euros).

Su pago podrá fraccionarse en doce mensualidades.

B) Complemento de puesto de trabajo de Ordenanza-Conductor. Complemento de puesto de trabajo a percibir por los trabajadores pertenecientes al grupo profesional de Servicios Generales que realicen funciones de conductor en función de las especiales condiciones de trabajo y características que, de toda índole, concurren en el desempeño de dicho puesto, con especial referencia a la forma de prestación horaria según las necesidades del servicio, realizando subsidiariamente trabajos auxiliares de Ordenanza.

Su cuantía anual para el año 2001 será el siguiente:

Ordenanza-conductor del Presidente: 714.000 pesetas (4.291,23 euros).

Ordenanza-conductor: 408.000 pesetas (2.452,13 euros).

C) Complemento de puesto de trabajo de Cajero (Quebranto de moneda): A percibir por el trabajador que realice las funciones de cajero a nivel interno del Instituto.

Su cuantía anual para el año 2001 será de 112.000 pesetas (673,13 euros).

D) Complemento de puesto de trabajo de reprografía: A percibir por el trabajador perteneciente al Grupo de Servicios Generales, que tenga a su cargo la puesta en marcha y funcionamiento del servicio de reprografía del Instituto.

Su cuantía anual para el año 2001 será de 306.000 pesetas (1.839,10 euros).

E) Complemento por prestación de horario sistema Target: Retribuye la realización de prestación horaria especial por trabajadores del Grupo Profesional de Técnicos en función de las necesidades del sistema Target, siendo determinadas por el Instituto así como las condiciones de la prestación.

Su cuantía anual para el año 2001 será: 519.180 pesetas anuales (3.120,33 euros).

F) Complemento de puesto de trabajo para personal del Grupo Profesional de Técnicos: Complemento de puesto a percibir exclusivamente por aquellos trabajadores pertenecientes al Grupo Profesional de Técnicos que desempeñen un puesto de trabajo que, en su caso, por las características específicas que se contemplan en el Catálogo de Puestos de Trabajo a elaborar por el Instituto justifique, cuando proceda, su percepción.

La cuantía y régimen de los mismos se determinará exclusivamente por el Instituto en función de sus necesidades y las limitaciones legales, informando con carácter previo al Comité de Empresa.

El cobro del citado complemento implica una disponibilidad horaria, en régimen horario de jornada partida, pudiendo realizar horario distinto al establecido para ese régimen en el artículo 13 de este Convenio, en función de las exigencias y necesidades del servicio del Instituto.

Producido el cese en el desempeño del puesto de trabajo, el empleado dejará de percibir automáticamente el mencionado complemento de puesto de trabajo.

Artículo 39. *Gratificación extraordinaria por permanencia en el Instituto.*

Gratificación lineal a abonar anualmente a empleados del Instituto, por la permanencia durante el año natural correspondiente en el Instituto, que sustituye a la productividad lineal que venían percibiendo los empleados con carácter anual.

Su cuantía anual para el año 2001 será de 95.162 pesetas (571,94 euros), debiendo ser pagada, mediante una única paga a los trabajadores durante el mes de diciembre del año en que se haya generado.

En el supuesto de que durante el año natural el trabajador dejara de prestar sus servicios en el Instituto, no tendrá derecho a su percibo.

Asimismo, en el supuesto de que el empleado ingresara en el Instituto en el transcurso del año natural correspondiente, tendrá derecho a la percepción de esta gratificación extraordinaria en proporción al tiempo trabajado.

Artículo 40. *Complemento de retribución variable.*

Complemento salarial de naturaleza variable, que compensa al trabajador el desempeño y la consecución de los objetivos marcados por el Instituto.

La regulación y el régimen de los mismos será de exclusiva competencia del Instituto. En todo caso, el complemento de productividad no es consolidable, ni objeto de compensación y absorción, dependiendo su cobro de la voluntad del Instituto y de acuerdo con el sistema de cumplimiento de objetivos que el Instituto establezca al efecto.

El Instituto consultará al Comité de Empresa el sistema de cumplimiento de objetivos.

TÍTULO VII

Acción social

Artículo 41. *Incapacidad temporal.*

El personal que se encuentre en situación de incapacidad temporal percibirá a cargo del Instituto, la diferencia entre la prestación económica que perciba a cargo del Régimen correspondiente de la Seguridad Social y el 100 por 100 de lo que hubiera percibido de estar en activo. El Instituto podrá, en todo momento, verificar la realidad de la existencia de causas que justifiquen esta situación y la procedencia o no del abono de esta diferencia.

Artículo 42. *Seguro de vida e invalidez definitiva.*

1. El Instituto tomará las medidas necesarias para establecer a través de la entidad aseguradora que estime pertinente, un seguro para los empleados del Instituto, que cubrirá las contingencias de fallecimiento por cualquier causa, fallecimiento por accidente y fallecimiento por accidente de circulación, invalidez absoluta y permanente cuando ésta conlleve rescisión o terminación de su relación laboral con el Instituto, estándose, en cuanto a la calificación, a la resolución definitiva del organismo competente de la Seguridad Social, con las indemnizaciones correspondientes que se establezcan mediante acuerdo entre el Instituto y el Comité de Empresa.

2. A los efectos de determinar la fecha de invalidez, se tomará como tal la fecha de efectos reconocida en la resolución del organismo antes citado.

3. Para la designación de beneficiarios, el trabajador comunicará al Instituto en tiempo y forma su decisión, utilizando para ello el documento que el mismo establezca. Si el trabajador no hubiera hecho uso de la anterior facultad, el Instituto abonará el importe del seguro con arreglo al orden de preferencia siguiente: Cónyuge sobreviviente (salvo caso de nulidad, divorcio o separación); hijos, hermanos menores de edad o incapacitados que convivieran con el causante y ascendientes.

Artículo 43. *Ayuda por hijos en situaciones físicas, psíquicas o sensoriales disminuidas o especiales.*

El Instituto, previa justificación del gasto por parte del interesado, concederá una ayuda de carácter especial en favor de aquel personal que tenga hijos con deficiencias o inadaptaciones de orden físico, psíquico, sensorial o de carácter social o escolar que hagan conveniente o necesario su escolarización y/o formación en Centros dependientes o reconocidos, a este fin, por la o las administraciones públicas competentes de dichos Centros, y en consecuencia se encuentren en dichos centros o pendientes de ser admitidos, cuando tengan que esperar plaza en los citados Centros, por no existir vacante. La expresada situación deberá acreditarse cuantas veces lo estime oportuno el Instituto.

Su importe será de 424.737 pesetas (2.552,72 euros) por año e hijo. Se concederá cuando los hijos reúnan las siguientes condiciones:

- Convivir habitualmente con los padres y a expensas de ellos.
- No ser beneficiario de ayudas o subvenciones concedidas por otros organismos, entidades o empresas públicas o privadas, por igual o superior

importe que la aquí regulada. Si el beneficiario tuviera ayuda por importe inferior al que pudiera corresponderle, se le abonará la diferencia entre ambas.

Dejará de abonarse si el hijo deja de convivir y depender económicamente del trabajador beneficiario.

Artículo 44. *Préstamos excepcionales sin interés.*

Los trabajadores del Instituto con más de seis meses de antigüedad efectiva en el Instituto podrán solicitar por causas excepcionales y justificadas a juicio del ICO un préstamo sin interés en las condiciones y cuantías que se fijen por la normativa interna del Instituto.

Artículo 45. *Préstamo consumo.*

Los trabajadores del Instituto con más de seis meses de antigüedad efectiva en el Instituto, podrán solicitar la modalidad de préstamo consumo en las condiciones que se fijen por la normativa interna del Instituto.

Artículo 46. *Préstamo para adquisición de vivienda.*

El Instituto concederá a sus empleados con más de seis meses de antigüedad efectiva en el ICO préstamos con cualquiera de los siguientes destinos, en las condiciones que se fijen por la normativa interna del Instituto.

- Adquisición de su vivienda familiar.
- Cancelación de préstamo hipotecario para adquisición de vivienda familiar.
- Ampliación efectiva de la vivienda familiar.

Artículo 47. *Disposiciones generales de los préstamos.*

La suma de las cuotas anuales de los préstamos de consumo y vivienda, no podrá ser superior a 1/3 de la retribución bruta anual del empleado.

Artículo 48. *Edad de jubilación obligatoria-promoción de empleo.*

1. Se establece la jubilación obligatoria a los sesenta y cinco años de edad, sin perjuicio de lo contemplado en la disposición transitoria tercera del presente convenio.

2. El Instituto se compromete a cubrir las vacantes que se produzcan por la jubilación obligatoria de los empleados, de acuerdo con los sistemas previstos por este convenio y por la normativa vigente.

3. En caso de jubilación a los sesenta y cinco años, y con una antigüedad mínima efectiva en el Instituto de diez años, el Instituto abonará al trabajador la cantidad de 900.000 pesetas (5.409,10 euros). El citado importe tendrá efecto durante el año 2001, y será revisado anualmente a partir del 1 de enero de 2002 en el porcentaje de incremento que establezcan las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales.

4. Las edades de jubilación establecidas en el presente artículo y en la disposición transitoria tercera no impedirán que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos ésta se producirá al completar el trabajador dichos períodos de carencia en la cotización de la Seguridad Social.

Artículo 49. *Comisión de Asuntos Sociales.*

Tras la publicación del convenio colectivo, se constituirá la Comisión de Asuntos Sociales, de carácter consultivo no vinculante.

La citada Comisión estará compuesta por tres miembros del Comité de Empresa y por tres miembros elegidos por el Instituto, con el voto de calidad del Presidente que será elegido por el Instituto de entre su representación.

Mediante acuerdo entre el Instituto y el Comité de Empresa se aprobará su reglamento de funcionamiento y se determinarán las competencias de la misma.

TÍTULO VIII

Incompatibilidades y régimen de disciplina en el trabajo

Artículo 50. *Incompatibilidades.*

Sin perjuicio de lo que establezca la legislación vigente en materia de incompatibilidades, la prestación de servicios en el Instituto es especialmente incompatible, salvo autorización expresa del mismo, con:

- Todo cargo, retribuido o no, de cualquier Administración Pública, Corporación de Derecho Público o de cualquier entidad financiera, salvo

los cargos públicos electivos no retribuidos con los que no exista incompatibilidad horaria.

2. El desempeño de agencias o comisiones ante otra entidad pública o privada.

3. El asesoramiento profesional a entidades o particulares, cuando por razón de sus actividades empresariales mantengan relaciones comerciales con el ICO.

Artículo 51. *Clasificación de las faltas.*

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

Sin perjuicio de las establecidas en la legislación laboral vigente, constituyen faltas las contempladas en los artículos siguientes.

Artículo 52. *Faltas leves.*

Son faltas leves:

1. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo hasta tres ocasiones en un mes.

2. La negligencia o descuido en el trabajo siempre que no causen perjuicio o perturbación grave al Instituto.

3. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, aun cuando sea por breve tiempo, siempre que no se produzca más de una vez al mes.

4. La falta de asistencia al trabajo un día al mes sin causa justificada.

5. La desconsideración con el público, compañeros o superiores.

6. La utilización para asuntos ajenos al Instituto de los elementos de trabajo facilitados por éste, cuando no causen perjuicio a la entidad o éstos fueren mínimos.

7. No cursar en tiempo oportuno la baja correspondiente, cuando se falta al trabajo por motivo justificado, a no ser que se acredite, suficiente y fehacientemente, la imposibilidad de haberlo efectuado.

Artículo 53. *Faltas graves.*

Son faltas graves:

1. La reincidencia en una falta leve, en el plazo de cuatro meses, después de sancionada la anterior.

2. Las contempladas en los números 5 y 6 del artículo anterior cuando causaren graves perjuicios o perturbación igualmente grave para el Instituto.

3. El incumplimiento no justificado del horario de trabajo en más de tres ocasiones al mes.

4. La embriaguez ocasional durante la prestación de servicio.

5. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, si se produce más de una vez al mes.

6. La falta de asistencia al trabajo dos días durante un mes, sin causa justificada.

7. La violación del secreto profesional siempre que no exista ánimo de lucro ni se causen perjuicios graves al Instituto, compañeros o terceros.

8. La negligencia o desidia en el trabajo, siempre que no cause perjuicios graves a la entidad, compañeros o terceros.

9. La imprudencia en acto de servicio o la inobservancia en el trabajo de las medidas legales, reglamentarias, convenidas o dictadas por el Instituto, Comité de Seguridad y Salud, en materia de seguridad e salud en el trabajo. Si implica riesgo de accidente para el empleado, para sus compañeros o terceros o peligro o avería para las instalaciones, podrá ser considerada como falta muy grave.

10. Entregarse a juegos o distracciones en horas de servicio.

Artículo 54. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

1. La reincidencia en una falta grave, en el plazo de nueve meses después de sancionada la anterior.

2. Las contempladas en los números 3 y 4 del artículo 52, cualquiera que fuera el tiempo de ausencia, y en el número 10 del artículo 53, cuando causaren perjuicios graves al Instituto, compañeros o terceros o se realizaran con ánimo de lucro.

3. Las ofensas verbales o físicas a compañeros, superiores o al público.

4. La transgresión de la buena fe contractual, el fraude, deslealtad o abuso de confianza con respecto a la entidad.

5. Los daños causados intencionadamente en los locales, instalaciones, mobiliario, documentos o material del Instituto.

6. La emisión de informes o dictámenes manifiestamente imprecisos o inexactos en las cuestiones que se encomienden al informante.

7. La falsificación, secuestro o infidelidad en la custodia de documentos relacionados con el servicio y/o la publicidad o divulgación de documentos reservados o confidenciales fuera de los cauces establecidos al efecto.

8. El hurto, robo, apropiación indebida, estafa o cualquier otra falta o delito punible de carácter económico causados al Instituto o a los compañeros de trabajo. Los mismos actos causados a terceros, dentro del centro de trabajo o con ocasión de actos de servicio.

9. Aceptar directa o indirectamente, de clientes del Instituto o de terceros, remuneraciones, promesas, ventajas o prerrogativas de cualquier género por llevar a cabo un acto de servicio del Instituto.

10. La falta de comunicación al Instituto del desempeño de actividades que pudieran ser incompatibles con la prestación de servicios al mismo, conforme a la legislación vigente.

11. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

12. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, si se produce más de dos veces al mes.

13. La falta de asistencia al trabajo de tres días durante un mes, sin causa justificada.

14. Los altercados, escándalos o falta de decoro dentro del centro de trabajo o en acto de servicio.

15. Simular la presencia en el trabajo de otro empleado fichando, contestando o firmando por él.

16. El abuso de autoridad por parte de los superiores jerárquicos o el impedir a cualquier subordinado el libre ejercicio de un derecho o facultad.

17. La comisión de conductas de hostigamiento y/o persecución contra un empleado/a por motivos de índole sexual, o cualquier otra conducta que pueda encuadrarse dentro del término «acoso sexual».

18. La utilización para asuntos ajenos al Instituto de los elementos de trabajo facilitados por éste, cuando causaren perjuicio a la entidad.

19. La realización de trabajos remunerados o no, por cuenta propia o ajena, durante la situación de incapacidad temporal.

Artículo 55. *Sanciones.*

1. Por faltas leves:

Apercibimiento escrito.

Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

2. Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días.

3. Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo por más de sesenta días, sin exceder de seis meses.

Despido.

No obstante lo anterior, el Instituto, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá aplicar a las faltas cualesquiera de las sanciones previstas para tipos de inferior gravedad, sin que tal disminución de la sanción implique variación en la calificación de la falta.

Las sanciones por faltas muy graves llevarán implícita, en todos los casos, la imposibilidad de participar en turnos de promoción durante dos años, respectivamente, contados a partir desde el día en que se imponga la sanción.

Las sanciones que se impongan llevarán implícita, si fuese pertinente, el resarcimiento de daños y perjuicios.

Las sanciones impuestas serán ejecutivas, sin perjuicio del derecho que le corresponde al sancionado a reclamar ante la jurisdicción competente.

Igualmente, serán exigibles las indemnizaciones que procedan para el resarcimiento de daños y perjuicios que, como consecuencia de la falta cometida se causen a la empresa, compañeros de trabajo o clientes.

Artículo 56. *Prescripción.*

Las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que el Instituto tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido, salvo que fuesen constitutivas de delito y el empleado resultase condenado por la jurisdicción competente.

La incoación del expediente contemplado en el artículo siguiente conllevará la interrupción de los plazos de prescripción arriba mencionados.

Las anotaciones en el expediente personal del empleado de las sanciones impuestas desaparecerán, según se trate de faltas leves, graves o muy graves, a los tres meses, dos años o cuatro años, respectivamente y siempre que el sancionado no haya vuelto a ser sancionado durante los citados períodos por falta de igual o mayor gravedad.

Artículo 57. *Procedimiento para la imposición de sanciones.*

1. Corresponde al Instituto la facultad de imponer sanciones en los términos estipulados en el presente Convenio.

2. Para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves, se requerirá la tramitación previa de expediente, de acuerdo con las siguientes normas:

a) Por el Director general competente se acordará la incoación del expediente disciplinario, de oficio o previa comunicación escrita, en el que figurará de forma sucinta los hechos, cargos que se le imputan y norma infringida, indicándose la designación de Instructor y, en su caso, de Secretario.

b) Del mencionado acuerdo, dará traslado al departamento de RR.HH. para la tramitación del expediente.

c) El departamento de RR.HH. remitirá al Comité de Empresa y/o, en su caso, Sección Sindical y al interesado el acuerdo de incoación.

d) En el plazo de cinco días hábiles el trabajador podrá formular las alegaciones que estime pertinentes en defensa de sus derechos, y solicitar la práctica de las pruebas que considere pertinentes.

En ese mismo plazo, el Comité de Empresa y/o, en su caso, Sección Sindical, podrá personarse y alegar lo que considere oportuno.

e) Efectuadas las alegaciones, el Instructor del expediente ordenará la práctica de las pruebas que estime pertinentes, de oficio o a instancia del trabajador. La denegación, en su caso, deberá de ser motivada.

f) Finalizado el período de prueba, si lo hubiere, el Instructor formulará propuesta de sanción o, en su caso de archivo, que se remitirá al departamento de RR.HH. para que éste lo eleve al órgano competente, que resolverá, imponiendo, si procede, la sanción que corresponda.

La resolución será notificada al interesado y al Comité de Empresa y/o Sección Sindical.

TÍTULO IX

Derecho de Representación

Artículo 58. *Comité de Empresa.*

1. Es el máximo órgano representativo de los trabajadores del Instituto, elegido democráticamente.

2. El Instituto pondrá a disposición de los representantes de los trabajadores el correspondiente tablón de anuncios en un lugar visible y de fácil acceso para el resto de los empleados, pudiendo publicar y distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, publicaciones de interés laboral o social.

Artículo 59. *Crédito de horas.*

1. Los representantes de los trabajadores dispondrán del crédito de horas establecido en la normativa vigente, pudiéndose ausentar a tal fin del centro de trabajo y sin que ello suponga perjuicio económico, profesional o de cualquier otro tipo.

2. Podrán acumular las horas mensuales, previa autorización del Instituto, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total y sin que puedan acumularse de un mes para otro, pudiendo quedar exentos de la prestación de trabajo efectivo, percibiendo la totalidad del salario que hubieran correspondido a su jornada habitual.

Disposición adicional primera. *Aprobación de las tablas salariales individualizadas.*

En el momento de la firma del Convenio Colectivo, por acuerdo de la Comisión Negociadora, se aprobarán las tablas salariales individualizadas de los trabajadores del Instituto.

Disposición adicional segunda. *Promociones de grupo profesional.*

1. Las promociones de grupo establecidas en los artículos 31 y 32 del Convenio Colectivo no podrán afectar con carácter anual a más de

un 10 por 100 de los efectivos de los Grupos Profesionales de Administrativos y de Servicios Generales en su conjunto.

2. En todo caso, la efectividad de las citadas promociones estará condicionada a la existencia de la correspondiente dotación de masa salarial y sujeta a la autorización por parte de los organismos competentes.

Disposición adicional tercera. *Promociones de nivel retributivo dentro de un grupo profesional.*

1. La promoción a nivel retributivo superior en desarrollo del artículo 28 y concordantes estará limitada a un máximo de dos niveles por encima del nivel retributivo de origen del empleado objeto de la promoción.

El trabajador objeto de la promoción deberá tener una antigüedad mínima de un año en el Nivel retributivo de origen.

2. En todo caso, la efectividad de las citadas promociones contempladas en el apartado anterior estará condicionada a la existencia de la correspondiente dotación de masa salarial, y, en su caso, de los fondos adicionales vinculados a la masa de promociones de trabajadores del Grupo Profesional de Técnicos, para compensar la supresión del complemento salarial de antigüedad para el citado grupo profesional.

Disposición adicional cuarta. *Consolidación gradual de los trabajadores designados como titulares de unidades de gestión.*

La designación por el Instituto de trabajadores como titulares de unidades de gestión contemplada en el artículo 1.3 del presente convenio no conllevará necesariamente la promoción de nivel retributivo superior, sin perjuicio de que los citados empleados puedan consolidar gradualmente el nivel retributivo inmediato superior en los términos que se establezcan en la correspondiente autorización de la CECIR que se dicte al efecto.

Disposición transitoria primera.

En el plazo de dos meses computados a partir de la publicación del convenio colectivo en el «Boletín Oficial del Estado» y en relación con lo establecido en el artículo 13.1.2 del presente convenio, los trabajadores sujetos a horario ordinario que componen la plantilla del Instituto deberán comunicar a éste el régimen horario elegido de prestación de servicios. Transcurrido dicho plazo sin que se hubiera comunicado por escrito al Instituto la opción elegida, se considerará a todos los efectos que el trabajador opta por el régimen horario que ha venido prestando hasta la fecha de publicación del presente convenio colectivo.

Disposición transitoria segunda.

De conformidad con lo establecido en el apartado 2 del artículo 7 del presente convenio colectivo, los contratos individuales suscritos al amparo del artículo 1 del convenio colectivo que resulta derogado y de las Resoluciones de la CECIR de 26 de octubre de 1989, 31 de octubre de 1997 y concordantes quedan resueltos con carácter general.

No obstante, para aquellos trabajadores que en virtud del presente convenio, tal como conste en las tablas salariales individualizadas, no consoliden la totalidad del salario que venían percibiendo hasta la fecha, se mantienen en vigor los contratos individuales referidos en el párrafo anterior en sus propios términos. De conformidad con los mismos, en caso de resolución del contrato, al empleado le será de aplicación el presente convenio colectivo en su totalidad, lo que supondrá la inmediata sustitución de las específicas y particulares condiciones de trabajo derivadas del contrato individual por las establecidas en el presente convenio para su grupo profesional y nivel retributivo, pasando a percibir el salario establecido en las tablas salariales individualizadas referidas en la disposición adicional primera del presente convenio.

Disposición transitoria tercera.

Con carácter transitorio, se establece que la vigencia de la relación laboral se prolonga hasta a los setenta años de edad para los empleados que a la entrada en vigor del convenio hubieran cumplido la edad de sesenta y cinco años o cumplieran dicha edad en el período comprendido entre el 1 de enero de 2001 y el 31 de diciembre de 2002.

No obstante, los trabajadores podrán extinguir la relación laboral por jubilación antes de cumplir la edad de setenta años.

ANEXO I
Tabla de homologación

Los grupos y categorías profesionales actualmente existentes en el Instituto, reflejados en los correspondientes contratos de trabajo, son objeto de homologación en virtud del presente Convenio Colectivo a los grupos profesionales y niveles retributivos que se establecen en los términos siguientes:

Grupos	Niveles	Categoría. Homologación
Administrativos.	I	
	II	Jefe de Servicio Adm. B.
	III	Jefe de Sección Adm. A.
	IV	Jefe de Sección Adm. B/Jefe de Negoc. Adm. A.
	V	
	VI	Jefe de Negoc. Adm. B/ Ofic. Adm. A.
	VII	Ofic. Adm. B.
	VIII	
	IX	Aux. Adm. B.
Servicios Especiales.	I	Ordenanza-Conductor/Conserje.
	II	Telefonista A.
	III	Ordenanza A/Telefonista B.
	IV	Ordenanza B.
Técnicos.	A	Dir. Departamento.
	B	Jefe de Servicio Tit. A.
	I	Jefe de Servicio Tit. B.
	II	Jefe de Servicio Adm. B/Jefe de Sección titulado/Analista Org. e Inform. A y B/Analista 1.º y 2.º
	III	Jefe de Negoc. titulado/Analista Programador/Programador 1.º/Titulado Superior A.
	IV	Titulado Superior B/Operador 1.º
	V	
VI	Programador 2.º	
VII	Titulado Superior C/Operador de Entrada.	

La tabla de homologación de las categorías del anterior Convenio Colectivo al sistema de grupos profesionales y niveles retributivos del nuevo Convenio tiene el carácter de mínimos, sin perjuicio de la homologación individualizada prevista en el artículo 33 del Convenio Colectivo.

ANEXO II
Tablas salariales

Grupos	Niveles	J. continuada		J. partida	
		Pesetas	Euros	Pesetas	Euros
Administrativos.	I	4.938.240	29.679,4	5.678.240	34.126,9
	II	4.400.000	26.444,5	5.060.000	30.411,2
	III	3.795.912	22.813,9	4.365.000	26.234,2
	IV	3.389.207	20.369,5	3.899.000	23.433,5
	V	3.000.000	18.030,4	3.450.000	20.734,9
	VI	2.653.114	15.945,5	3.053.114	18.349,6
	VII	2.308.897	13.876,8	2.708.897	16.280,8
	VIII	2.150.028	12.921,9	2.550.028	15.326,0
	IX	2.012.342	12.094,4	2.412.342	14.498,5
Servicios Especiales.	I	—	—	3.039.695	18.268,9
	II	—	—	2.656.897	15.968,3
	III	—	—	2.340.672	14.067,7
	IV	—	—	2.171.211	13.049,2
Técnicos.	A	7.445.071	44.745,8	—	—
	B	6.707.768	40.314,5	—	—
	I	5.970.464	35.883,2	6.890.464	41.412,5
	II	5.200.000	31.252,6	6.120.000	36.781,9
	III	4.745.000	28.518,0	5.600.000	33.656,7
	IV	4.024.683	24.188,8	4.749.126	28.542,8
	V	3.760.000	22.598,1	4.436.800	26.665,7
VI	3.495.120	21.006,1	4.124.242	24.787,2	
VII	3.168.726	19.044,4	3.739.097	22.472,4	

19755 *ORDEN de 28 de septiembre de 2001 por la que se clasifica la Fundación Humanitaria A.G.H. como de interés general y dispone su inscripción en el Registro de Fundaciones Asistenciales.*

Por Orden se clasifica y registra la Fundación Humanitaria A.G.H. Vista la escritura de constitución de la Fundación Humanitaria A.G.H., instituida en Madrid.

Antecedentes de hecho

Primero.—Por el Patronato de la Fundación fue solicitada la inscripción de la Institución en el Registro de Fundaciones.

Segundo.—La Fundación fue constituida mediante escritura pública, otorgada ante el Notario de Madrid, don Francisco Javier Cedrón López-Guerrero, el 9 de julio de 2001, con el número 1.867 de su protocolo, por doña Anna-Isabel Gamazo Hohenlohe.

Tercero.—La dotación inicial de la Fundación es de trescientos mil quinientos seis euros, cantidad que ha sido aportada por la fundadora y depositada en una entidad bancaria a nombre de la Fundación.

Cuarto.—El Patronato de la Fundación esta constituido por los siguientes miembros, con aceptación de sus cargos:

Presidente: Doña Anna-Isabel Gamazo Hohenlohe.

Secretaria general: Doña Almudena Egaña Huerta.

Vocales: Don Juan Claudio Abello Gamazo, don Alejandro Abello Gamazo, don Christian Pablo Abello Gamazo, don José Díaz-Rato Revuelta, don Miguel Carlos Abello Gamazo y don Philipp Habsburg-Lothringen-Kyburg.

Asimismo, mediante escritura otorgada ante el citado Notario de Madrid, el 11 de julio de 2001, con el número 1.893 de su protocolo, se confiere poder a favor de doña Anna Gamazo Hohenlohe, don José Díaz-Rato Revuelta, don Francisco Antonio Toledo González y Doña Almudena Egaña Huerta, para que, en nombre y representación de la Fundación y en la forma que se expresa, puedan ejercitar las facultades que se contienen en la certificación incorporada a la escritura.

Quinto.—El domicilio de la entidad, según consta en el artículo 1. 4 de los Estatutos, radica en el paseo de la Castellana, número 40, 4.ª planta, de Madrid.

Sexto.—El objeto de la Fundación queda determinado en el artículo 5 de los Estatutos, en la forma siguiente:

La Fundación persigue los siguientes fines:

La asistencia social, tanto en España como en el extranjero.

La asistencia sanitaria y la lucha contra la enfermedad, de manera principal en los países en vías de desarrollo.

Conservación del entorno en la medida en que contribuya a favorecer la ayuda para superar el riesgo de exclusión social, de manera principal en los países en vía de desarrollo.

Séptimo.—Todo lo relativo al gobierno y gestión de la Fundación, queda recogido en los Estatutos por los que se rige, constanding expresamente el carácter gratuito de los cargos del Patronato, estando dicho órgano de gobierno obligado a la rendición de cuentas y presentación de presupuestos al Protectorado.

Vistos la Constitución Española, la Ley 30/1994, de 24 de noviembre; los Reales Decretos 316/96, de 23 de febrero; 384/1996, de 1 de marzo; 758/1996, de 5 de mayo; 839/1996, de 10 de mayo; 1888/1996, de 2 de agosto, 140/1997, de 31 de enero, 2288/1998, de 23 de febrero y 692/2000, de 12 de mayo.

Fundamentos de Derecho

Primero.—La Administración General del Estado-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales es competente para ejercer el Protectorado del Gobierno sobre las fundaciones de asistencia social, respecto de aquellas de competencia estatal, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre, de Fundaciones y de Incentivos Fiscales a la Participación Privada en Actividades de Interés General, en relación, con el Real Decreto 758/1996, de 5 de mayo, y con el Real Decreto 557/2000, de 27 de abril, de Reestructuración de Departamentos Ministeriales (artículo 6), con el Real Decreto 839/1996, de 10 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica básica, entre otros, del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (artículo 6), y con el Real Decreto 1888/1996, de 2 de agosto, modificado por los Reales Decretos 140/1997, de 31 de enero, 2288/1998, de 23 de febrero y 692/2000, de 12 de mayo, por el que se determina la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (artículo 10 y 11).