

**8460**

*RESOLUCIÓN de 19 de abril de 2004, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa Tankisa, S.A.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Tankisa, S.A., (Código de Convenio n.º 9014162), que fue suscrito con fecha 23 de febrero de 2004 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por los Delegados de personal en representación de los trabajadores afectados y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero: Ordenar la inscripción 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, 19 de abril de 2004.—La Directora General, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TANKISA, S. A. 2004-2005****CAPÍTULO I****Disposiciones generales**

Artículo 1. *Ámbito funcional.*—El presente Convenio regula las relaciones laborales entre la Empresa TANKISA S.A., dedicada a la actividad de distribución y transporte de productos químicos y otras mercancías, y los trabajadores que en ella prestan servicios.

Artículo 2. *Ámbito personal y territorial.*—El presente Convenio Colectivo, de ámbito nacional, afecta a la totalidad del personal de TANKISA S.A. que presta servicios en cualquiera de los centros de trabajo abiertos por la empresa en el Estado Español, así como aquellos otros trabajadores que pudieran ser contratados durante su vigencia.

Se exceptúa del ámbito de aplicación de este Convenio al personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1 a) del Texto Refundido de la Ley de Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*—El presente Convenio, sea cual fuere la fecha de su publicación, entrará en vigor el día 1 de enero del año 2004 y finalizará su vigencia el día 31 de diciembre del año 2005.

Artículo 4. *Prórroga y denuncia.*—El presente Convenio se entenderá prorrogado íntegra y tácitamente de año en año, en tanto no sea denunciado por alguna de las partes.

La denuncia del presente Convenio Colectivo, que podrá ser formulada por cualquiera de las partes, deberá realizarse por escrito, con una antelación mínima de treinta días naturales a la fecha de su vencimiento inicial, o a la de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 5. *Comisión paritaria.*—Se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de 4 miembros, designados por mitad por cada una de las partes, empresarial y social, firmantes de este Convenio. Las partes podrán utilizar los servicios de asesores, designándolos libremente y a su costa, los cuales tendrán voz pero no voto. Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del presente Acuerdo general e interpretación de sus preceptos.

La Comisión Paritaria regulará su propio funcionamiento y se reunirá siempre que sea necesario.

La Comisión fija su sede en Los Villares de la Reina, Salamanca, calle José Méndez s/n.

En el caso de promulgarse nuevas disposiciones legales durante la vigencia del Convenio que afecten a lo acordado en el mismo, o por los efectos de la aplicación práctica de éste, la Comisión Paritaria podrá adaptar lo afectado a la realidad existente.

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*—Ambas partes acuerdan que las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible. En consecuencia, si la jurisdicción competente considerara que este Convenio Colectivo conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros y ordena que se adopten las medidas necesarias para subsanar la anomalía, deberá el Convenio Colectivo ser devuelto a la Comisión Negociadora a tal fin, procediéndose a una nueva negociación de la totalidad de su contenido, que quedará sin eficacia.

Artículo 7. *Compensación y absorción.*—Las condiciones pactadas en este Convenio son absorbibles y compensables, tanto por conceptos de idéntica naturaleza, como en su conjunto y cómputo anual, con aquellas que existiesen con anterioridad a su entrada en vigor, cualquiera que sea la naturaleza o el origen de su existencia.

Las mejoras económicas que se establecen serán absorbibles y compensables, en lo que alcancen, con aquellas mejoras que en el futuro pudieran establecerse, en virtud de disposición legal de rango superior.

Artículo 8. *Condición más beneficiosa.*—Se respetarán las situaciones individuales que, en su conjunto, sean más beneficiosas para los trabajadores que las fijadas en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente a título personal hasta que sean superadas por las condiciones que, con carácter general, se establezcan por normas posteriores de carácter legal o convencional.

**CAPÍTULO II****Organización del trabajo**

Artículo 9. *Facultades de la Empresa.*—La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo previsto en este Convenio Colectivo y a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la Empresa, pudiendo ésta, previo informe de la representación legal de los trabajadores, introducir aspectos concretos relacionados con la prestación de servicios dentro del Manual de Calidad.

Artículo 10. *Movilidad funcional.*—La movilidad funcional en el seno de la Empresa, que se efectuará sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales del trabajador tendrá las siguientes limitaciones:

- Que no vaya en perjuicio o menoscabo de la dignidad del trabajador.
- Que no cause perjuicio a la formación profesional del trabajador.
- Que se respete su pertenencia al grupo profesional.

Los trabajadores que como consecuencia de la movilidad funcional realicen funciones superiores a las de su categoría por período superior a seis meses, durante un año o a ocho durante dos años, podrán reclamar el ascenso a la categoría profesional correspondiente a las funciones realizadas, conforme a la normativa aplicable. Tendrán derecho, en todo caso, a percibir las diferencias salariales correspondientes.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles que lo justifiquen, se le encomendasen, por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que correspondan a su categoría profesional, el trabajador tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen. Se comunicará esta circunstancia a los representantes legales de los trabajadores.

Independientemente de los supuestos anteriores, los trabajadores podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de las de su Grupo Profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría.

Artículo 11. *Movilidad geográfica.*—Con el fin de contribuir a mejorar su situación, a través de una más adecuada organización de sus recursos, la empresa podrá acordar el traslado de sus trabajadores, que exija cambio de residencia, en las condiciones y con los requisitos legalmente exigidos. Estas necesidades serán atendidas, en primer lugar, con quienes, reuniendo las condiciones de idoneidad, acepten voluntariamente su traslado; a falta de éstos, tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por este orden, los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa, las trabajadoras embarazadas o con hijos menores de un año y quienes tengan cargas familiares.

En los supuestos contemplados en el párrafo anterior, la empresa habrá de abonar los gastos de viaje del interesado y de las personas que con él convivan y transportarle su mobiliario y enseres o, a elección de aquélla, abonarle los gastos que tal transporte origine, y además pagarle como mínimo, en concepto de compensación de cualquier otro posible gasto, el importe de tres mensualidades del Salario Base que le corresponda.

Además el trabajador trasladado dispondrá de 10 días de permiso retribuido.

Si el traslado es a petición del trabajador no tendrá éste derecho a compensación alguna, y si es de común acuerdo entre ambas partes, la compensación, en su caso, será la que las mismas convengan.

**CAPÍTULO III****Clasificación del personal**

Artículo 12. *Clasificación del personal.*—En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, los siguientes grupos profesionales:

Grupo I: Personal Superior y Técnico: Se entiende por tal el que, con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección o por sus superiores jerárquicos, ejerce funciones de carácter técnico y/o de mando y organización. No se incluye a quienes por las características de su contrato y/o del desempeño de su cometido corresponda la calificación de Personal de Alta Dirección.

Este grupo I está integrado por las categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, igualmente se consignan.

Director de área: Es el trabajador que se encuentra al frente de una de las áreas o departamentos específicos en que la empresa se estructure, dependiendo directamente de la Dirección General de la Empresa.

Jefe de Tráfico: Es el trabajador que tiene a su cargo dirigir la prestación de servicios de un grupo de vehículos de la Empresa, distribuyendo el personal y el material y las entradas y salidas del mismo, elaborando estadísticas de tráficos, recorridos y consumos.

Coordinador de Flota: Es el trabajador que tiene a su cargo coordinar la reparación y mantenimiento de la flota. Además de realizar el seguimiento de la revisiones reglamentarias de la misma.

Grupo II: Personal de Administración: Pertenecen a este grupo profesional todos los trabajadores que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional. Se clasifica en las categorías seguidamente relacionadas, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

Oficial Administrativo: Es el trabajador que bajo su propia responsabilidad realiza con la máxima perfección burocrática tareas que requieren plena iniciativa, entre ellas las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos.

Auxiliar Administrativo: Es el trabajador que con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, realiza trabajos que no requieren especial complejidad.

Grupo III: Personal de Movimiento: Pertenecen a este grupo todos los empleados que se dedican al movimiento, clasificación y arrastre de mercancías en las instalaciones de la empresa o fuera de las mismas, incluido el mantenimiento de los vehículos, clasificándose en las siguientes categorías profesionales, cuyas funciones se expresan, con carácter enunciativo, a continuación de las mismas:

Conductor mecánico de 1.ª: Es el empleado que, estando en posesión del carné de conducir de la clase «C + E», se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando, si se le indica, a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir, si se le exigiese, la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

Conductor: Es el empleado que, estando en posesión del carné de conducir de la clase «C + E», se contrata únicamente para conducir, sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de dirigir, si así se le ordena, el acondicionamiento de la carga, participando activamente en ésta y en la descarga, sin exceder con ello de la jornada ordinaria; es el responsable del vehículo y de la mercancía durante el viaje, debiendo cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado; le corresponde realizar las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

Los trabajadores que alcancen 6 meses de permanencia en esta categoría, ascenderán en ese momento y de forma automática a la categoría de Conductor-Mecánico.

Conductor mecánico de 2.ª: El conductor mecánico durante el primer año de antigüedad en la empresa ostentará la categoría de conductor mecá-

nico de 2.ª, siendo las funciones propias de esta categoría las mismas que las de la categoría de Conductor mecánico de 1.ª. Los trabajadores que alcancen 12 meses de permanencia en esta categoría, ascenderán en ese momento y de forma automática a la categoría de Conductor mecánico de 1.ª.

Grupo IV: Personal de Servicios Auxiliares: Pertenecen a este grupo todos los empleados que se dedican a actividades auxiliares de la principal de la empresa, tanto en las instalaciones de ésta como fuera de las mismas, clasificándose en las categorías profesionales que a continuación se expresan.

Oficial de 1.ª de Oficios (Mecánico): Es el trabajador que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalle, realiza en el taller, en cualquier otra dependencia de la empresa o en vehículos fuera de ella, trabajos que requieren el mayor esmero, no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material.

Mozo de Taller: Es el trabajador que, poseyendo conocimientos generales de un oficio, puede realizar los trabajos más elementales del mismo con rendimiento correcto.

Artículo 13. *Personal de Movimiento: Obligaciones.*—Sin perjuicio de las obligaciones generales del conductor, en el desempeño de su función laboral, se concretan como específicas de esta actividad las que siguen:

a) La de conducir cualquier vehículo de la Empresa, a tenor de las necesidades de ésta, siendo responsable del mismo y de la mercancía que transporta durante el viaje que se le haya encomendado y de la documentación del vehículo.

b) La de facilitar un parte diario por escrito del servicio efectuado y del estado del camión, su cisterna y elementos y accesorios que se fijen.

c) La de cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que se fijen, con la participación de la representación legal de los trabajadores.

d) Mantener el estado, limpieza y conservación de los vehículos, sus cisternas y elementos accesorios.

e) Empalmar y desempalmar mangueras, abrir y cerrar válvulas, acoplar y desacoplar brazos de carga y descarga y demás mecanismos utilizados para el llenado y vaciado de las cisternas, realizando estas funciones y sus complementarias, tanto si estos elementos son de su propio vehículo como si son ajenos al mismo, y aunque tenga que verificar estas operaciones dentro del recinto de la entidad cargadora.

f) La de conocer el funcionamiento y uso de los aparatos de extinción de incendios y de ejecutar estas operaciones cuando proceda y asistir dentro de la jornada de trabajo a las prácticas de adiestramiento de aquéllos.

g) Atenerse a las normas legales vigentes en cualquier momento, así como a las establecidas por los Clientes y a las que se dicten con carácter general en relación con la circulación y el transporte de mercancías peligrosas sea o no de A.D.R.

h) Cualquier otra recogida en el Manual de calidad de la Empresa, o en el Acuerdo General para las empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, previo informe de la representación legal de los trabajadores.

i) Las sanciones impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas.

Artículo 14. *Contratación.*—Las partes podrán suscribir todos los modelos de contratos de trabajo actualmente vigentes sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación, y los que en un futuro puedan ser aprobados.

Contratos de duración determinada. Los contratos de duración determinada por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, podrán tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciséis meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

Contratos para el fomento de la contratación indefinida.—Al objeto de facilitar el fomento de la contratación indefinida, se podrá utilizar esta modalidad contractual en los supuestos previstos legalmente en cada momento.

En las contrataciones indefinidas que puedan ser realizadas durante la vigencia del presente convenio, y teniendo en cuenta los perfiles de los puestos a cubrir, se valorará preferentemente a los trabajadores que hayan estado vinculados a la empresa por medio de contratación temporal, así como a aquellos que procedan del sector de mercancías peligrosas.

Artículo 15. *Preaviso.*—El trabajador que se proponga causar baja voluntaria en la empresa, cualquiera que sea la duración de su contrato de trabajo, deberá comunicarlo a la dirección de la misma con una ante-

lación mínima de 15 días naturales a la fecha en que haya de cesar sus servicios, dicha comunicación deberá realizarse por escrito. El incumplimiento por parte del trabajador de este preaviso dará derecho a la dirección de la empresa a descontar de la liquidación el importe del salario de un día por cada uno de retraso en el preaviso fijado.

## CAPÍTULO IV

### Retribuciones

Artículo 16. *Estructura salarial.*—Las retribuciones del personal incluido en el ámbito de aplicación de este Convenio estarán distribuidas, en su caso, entre el salario base y los complementos del mismo.

Artículo 17. *Salario base.*—Se entiende por salario base el correspondiente al trabajador por su correspondencia con cualquiera de las categorías de cada grupo profesional, fijado en el Anexo I de este Convenio y remunera la jornada de trabajo pactada en este Convenio y los períodos de descanso computables como trabajo.

Para el año 2005, y con vigencia de 1 de enero a 31 de diciembre del mismo año, el salario base que recoge el Anexo I de este Convenio sufrirá un incremento equivalente al IPC real de 2004.

Artículo 18. *Gratificaciones extraordinarias.*—Se abonarán tres gratificaciones extraordinarias, en cuantía de 30 días de salario base y antigüedad, en su caso, cada una de ellas, antes, respectivamente, del 19 de Diciembre, 15 de Julio y 15 de Marzo.

La paga de Marzo se devengará de 1 de Enero a 31 de Diciembre de cada año, haciéndose efectiva antes del día 15 de Marzo del año siguiente con arreglo a los salarios vigentes a 31 de Diciembre del año de su devengo.

Artículo 19. *Complementos Salariales.*—Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al salario base por concepto distinto al de la jornada del trabajador y su adscripción a una categoría profesional, y serán los que a continuación se especifican:

Plus convenio: Los trabajadores con un año de antigüedad en la empresa percibirán a partir de ese momento, un plus denominado de convenio en cuantía de 60,00 Euros/mes para el año 2004. Dicho plus se percibirá durante los 12 meses del año, con excepción de las gratificaciones extraordinarias y la paga de beneficios.

Para el año 2005, y con vigencia de 1 de Enero a 31 de Diciembre del mismo año, el plus convenio sufrirá un incremento equivalente a la subida experimentada por el IPC durante 2004.

Complemento de puesto de trabajo: Los trabajadores que presten sus servicios a esta empresa en cada una de las categorías del Grupo Profesional III (Personal de Movimiento) percibirán un complemento personal de puesto de trabajo que retribuye y compensa las horas de presencia realizadas por éstos, en cuantía de 340,00 Euros/mes durante el año 2004, para el conductor mecánico de 1.ª y conductor, y de 265,00 Euros mes para el conductor mecánico de 2.ª. Dicho plus se percibirá durante los 12 meses del año, con excepción de las gratificaciones extraordinarias y la paga de beneficios.

Para el año 2005 sufrirá un incremento equivalente al IPC de 2004.

Complemento personal de antigüedad: Desde el 1 de enero de 1997, la percepción del complemento de antigüedad para los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio es la siguiente:

- Trabajadores que al 01-01-97 percibiesen el máximo del 60% mantendrán este porcentaje consolidado.
- Trabajadores que al 01-01-97 percibiesen el 50% podrán perfeccionar únicamente el siguiente quinquenio en un 10%, alcanzando en ese momento el 60% como porcentaje máximo consolidado.
- Trabajadores que al 01-01-97 percibiesen el 40% podrán perfeccionar únicamente el siguiente quinquenio en un 10%, alcanzando en ese momento el 50% como porcentaje máximo consolidado.
- Trabajadores que al 01-01-97 percibiesen el 30% podrán perfeccionar el siguiente quinquenio al 10% y un siguiente quinquenio más al 5%, alcanzando en ese momento el 45% como porcentaje máximo consolidado.
- Trabajadores que al 01-01-97 percibiesen el 20% podrán perfeccionar el siguiente quinquenio al 10% y un siguiente quinquenio más al 5%, alcanzando en ese momento el 35% como porcentaje máximo consolidado.
- Trabajadores que al 01-01-97 percibiesen el 10% podrán perfeccionar el siguiente quinquenio al 10% y un siguiente quinquenio más al 5%, alcanzando en ese momento el 25% como porcentaje máximo consolidado.
- Trabajadores que al 01-01-97 percibiesen el 5% podrán perfeccionar el siguiente quinquenio al 10% y un siguiente quinquenio más al 5%, alcanzando en ese momento el 20% como porcentaje máximo consolidado.

Los trabajadores afectados por este convenio que a 1 de Enero de 1997 no percibiesen complemento de antigüedad o los trabajadores que hayan ingresado en la empresa con posterioridad a dicha fecha, percibirán por dicho concepto aumentos periódicos, por años de servicio, consistentes en el equivalente al 5% del salario base pactado en este convenio, por cada quinquenio generado. En este supuesto, el importe de la antigüedad generada no podrá exceder, en ningún caso, del equivalente al 20% del salario base que se perciba en cada momento.

Plus de peligrosidad: Dada la naturaleza de la actividad principal de la empresa, los trabajadores incluidos en las categorías de conductor y conductor mecánico, percibirán un complemento salarial del 10% del Salario Base más antigüedad de su categoría correspondiente, durante los doce meses del año.

Artículo 20. *Complementos extrasalariales.*

Plus de transporte: Se establece la cantidad de 87,61 euros mensuales en concepto de plus de transporte, para los dos años de vigencia de este convenio.

Quebranto de moneda: Se establece la cantidad de 66,00 euros mensuales para el personal de movimiento en concepto de plus de quebranto de moneda, para los dos años de vigencia de este convenio.

Dietas: La empresa podrá optar entre compensar los gastos efectivamente realizados por los trabajadores, debidamente justificados, o abonar como mínimo las siguientes cantidades:

Dieta completa para todo el personal afectado por este Convenio en 52,29 euros diarios con pernocta y 26,14 Euros día sin pernocta.

## CAPÍTULO V

### Jornada de trabajo

Artículo 21. *Jornada ordinaria.*—La jornada de trabajo para el personal afectado por este Convenio será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio y en cómputo anual, con un máximo de nueve horas de trabajo efectivo por día.

Artículo 22. *Jornada partida.*—La jornada podrá ser continuada o partida. Se entenderá por jornada partida aquella en la que exista un descanso ininterrumpido de dos horas de duración como mínimo. La jornada sólo se podrá partir en dos tramos.

Artículo 23. *Jornadas especiales de trabajo.*—En esta materia se estará a lo dispuesto en los artículos 1, 2, 8, 9, 10 y 11 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

Artículo 24. *Jornada continuada.*—Si la organización del trabajo lo permite, y siempre previo acuerdo entre la Empresa, técnicos y administrativos, se implantará la jornada continuada para estos trabajadores, respetándose como condición más beneficiosa a aquél que la tenga concedida o reconocida.

Artículo 25. *Descanso semanal y diario.*—Se estará a lo dispuesto en la normativa laboral vigente, con las especialidades que establece el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre.

Artículo 26. *Tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia.*—Se considerará como tiempo de trabajo efectivo:

- La conducción de los vehículos.
- La parte del tiempo empleado en los procesos de carga y descarga del vehículo que exijan la participación activa del conductor con manejo de elementos de conexión o dispositivos de llenado del vehículo.
- El tiempo empleado en reparar la avería, siempre que la reparación la realice el propio conductor.
- Cuando sea preciso el remolque del vehículo a talleres u otros lugares donde se vaya a efectuar la reparación, el tiempo empleado en dicha operación de remolque en caso de que el conductor asuma la conducción del vehículo averiado.
- Los tiempos dedicados a repostar.
- Preparación y puesta en marcha del vehículo.

Se considerará tiempo de presencia:

- La parte de los tiempos de llenado o vaciado del vehículo que sólo requiera vigilancia del proceso pero no la utilización de equipos o dispositivos de llenado o vaciado, aunque en este tiempo se efectúen gestiones administrativas relacionadas con el cargamento.
- Las esperas anteriores a carga o descarga en origen o destino que exijan vigilancia del vehículo.
- Las de espera por reparación de averías o paradas reguladas por este Convenio u otras reglamentarias en las que recaer sobre el conductor la vigilancia del vehículo.

d) Cualquier otra actividad a realizar por el conductor al servicio de la Empresa que no esté incluida en este artículo como tiempo efectivo de trabajo.

e) Viajes sin conducción para la toma o deje del servicio en vehículos o no de la empresa.

Los tiempos de presencia no podrán exceder en ningún caso de veinte horas semanales de promedio en un período de referencia de un mes.

**Artículo 27. Vacaciones.**—Todos los trabajadores afectados por este Convenio disfrutarán de unas vacaciones anuales retribuidas, con todos los conceptos salariales, de 26 días laborables, considerándose a estos efectos los sábados no festivos.

Las vacaciones no se iniciarán en domingo o festivo, no podrán ser sustituidas por compensación económica y se disfrutarán antes del 31 de Diciembre de cada año.

No se podrán fraccionar en más de dos períodos, salvo acuerdo entre el trabajador y la empresa.

Las situaciones de I.T. producirán la interrupción de su disfrute o de su inicio, según cada caso. El período vacacional que resulte de dicha interrupción será disfrutado en fechas que no obstaculicen el normal desarrollo organizativo de la empresa.

La Empresa junto con la Representación Social, elaborarán el calendario de vacaciones que se fijará en cada empresa dos meses antes, al menos, del inicio de las mismas. Este quedará expuesto en los tablones de anuncios de cada centro de trabajo.

**Artículo 28. Permisos Retribuidos.**—El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por algunos de los siguientes motivos y por el tiempo siguiente:

1. 15 días naturales en caso de matrimonio.
2. 3 días en los casos de nacimiento de hijo o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tan motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
3. 1 día por traslado de vivienda habitual.
4. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en los términos establecidos en el Art. 37 del Estatuto de los Trabajadores.
5. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
6. Para las categorías incluidas en el grupo Personal de Movimiento, el tiempo preciso para la renovación del carnet de conducir.
7. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
8. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.
9. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo con la consiguiente disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquella.
10. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio disfrutarán de hasta tres días de permiso retribuido al año por asuntos propios, fijándose la fecha de su disfrute de mutuo acuerdo con la empresa. Estos días no serán acumulables al período de vacaciones.

## CAPÍTULO VI

### Beneficios sociales

**Artículo 29. Suspensión del permiso de conducción o autorización para conducir mercancías peligrosas.**—En el supuesto de que un conductor sufra la retirada de su permiso de conducir o autorización para conducir vehículos de mercancías peligrosas, con motivo de hechos o acontecimientos que se produzcan prestando servicios para la Empresa, mediante sentencia o resolución administrativa firmes y salvo que la causa de la privación fuera alcoholemia o imprudencia temeraria, la Empresa le asignará un nuevo puesto de trabajo, recibiendo el interesado la retribución correspondiente a su nueva categoría y puesto de trabajo.

En el supuesto de que la privación del permiso de conducir, o autorización para conducir vehículos de mercancías peligrosas, lo fuese por período superior a seis meses no será de aplicación lo dispuesto en el párrafo anterior.

En todo caso la Empresa reservará el puesto de trabajo al conductor afectado durante el tiempo de privación del permiso de conducción y/o A.D.R. y con un máximo de 18 meses desde la fecha de la suspensión firme, estando obligada a readmitir en su antigua categoría y con los mismos derechos que tenía en la fecha del cese, siempre que siga existiendo la actividad que ampara este Convenio dentro de la Empresa.

No obstante habrá de tenerse en cuenta que en caso de existencia de varios conductores afectados por la suspensión durante un tiempo inferior a los 6 meses citados en el párrafo primero, la Empresa tendrá la obligación de mantener como máximo el siguiente número de conductores afectados en función del número de los conductores que presten servicio en la Empresa:

- En plantilla de hasta 20 conductores: 1.
- En plantilla de entre 21 y 40 conductores: 2.
- En plantilla de entre 41 y 60 conductores: 3.

**Artículo 30. Seguro de accidentes de trabajo.**—Para el personal afectado por este Convenio, en los casos de muerte o invalidez permanente, total o absoluta, o gran invalidez, derivados de accidente de trabajo, la Empresa garantizará una indemnización de 44.600 euros abonable al trabajador o, en su caso, a sus herederos legales, concertando, a tal efecto, la oportuna póliza de seguro.

**Artículo 31. Incapacidad temporal.**—En los supuestos de incapacidad temporal y durante los períodos máximos que a continuación se indican, la empresa abonará a sus trabajadores el complemento necesario para que, durante este período, perciban el 100 por 100 de su salario:

- I.T. derivada de enfermedad común o accidente no laboral: 300 días
- I.T. derivada de enfermedad Profesional o Accidente de Trabajo: 400 días.

**Artículo 32. Jubilación anticipada.**—Ambas partes fomentarán las jubilaciones anticipadas a los 64 años, en los términos del RD 1194/1985, de 17 de Julio.

A tal fin, la empresa y los trabajadores afectados por el Convenio que tengan una antigüedad mínima de 24 años y que se jubilen antes de los 65 años, podrán pactar el correspondiente incentivo para el fomento de la misma. Anualmente la empresa y la representación de los trabajadores establecerán los parámetros de referencia de dichos incentivos.

**Artículo 33. Fallecimiento del Trabajador.**—Cuando por accidente de trabajo, se produzca el fallecimiento del trabajador fuera de su residencia, los gastos de traslado del fallecido, correrán a cargo de la empresa.

Las empresas abonarán dos mensualidades a los herederos naturales del trabajador que fallezca, cualquiera que sea la causa, siempre y cuando el trabajador fallecido tuviese en dicho momento una antigüedad en la empresa igual o superior a tres años.

## CAPÍTULO VII

### Salud laboral y derechos sindicales

**Artículo 34. Prevención de Riesgos Laborales.**—La empresa y trabajadores comprendidos en el ámbito funcional de este Convenio con el ánimo de reducir riesgos en la misma, se comprometen a la observación y cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995 de 8 de noviembre y del Reglamento de Servicios de Prevención.

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, la empresa elaborará y establecerá un plan de evaluación general de riesgos para la seguridad y salud de sus trabajadores.

La empresa proporcionará al personal afectado por este Convenio una revisión médica anual, que tendrá carácter obligatorio para todos los trabajadores afectados por el convenio. Los resultados serán entregados a los trabajadores teniendo estos condición de confidenciales.

La empresa está obligada a informar y formar específicamente a cada trabajador sobre los riesgos que pudieran existir en determinados puestos de trabajo, así como sobre el uso de los medios y conductas necesarios para su eliminación.

La empresa cumplirá la normativa vigente sobre salud laboral, adoptando las medidas necesarias encaminadas a la prevención de riesgos que puedan afectar a los trabajadores, facilitándoles los medios de protección individual o colectivos adecuados a los trabajos que realicen.

Cuando las circunstancias del trabajo puedan incidir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así se certifique médicamente, se tendrá derecho al cambio de puesto de trabajo, respetándose el derecho al conjunto de retribuciones de su categoría.

**Artículo 35. Prendas de trabajo.**—Aquel personal que precise, por razones derivadas de su actividad en la Empresa, una determinada uni-

formidad derivada de razones de imagen de la Empresa o de protección frente a inconveniencias, será provisto por cuenta de la Empresa de dos equipos anuales, siendo obligatoria su utilización por parte de los trabajadores.

**Artículo 36. Representantes de los trabajadores.**—En cuanto a los derechos de representación colectiva y de reunión de los trabajadores en la Empresa, se estará a lo dispuesto en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo dispuesto anteriormente, no se computará dentro de las horas disponibles las que correspondan a reuniones de Comisiones Deliberadoras del Convenio y Comisiones Paritarias que siendo reglamentariamente convocadas tendrán carácter retributivo.

De acuerdo con lo previsto en el vigente Estatuto de los Trabajadores y L.O.L.S. podrán acumularse las horas de crédito sindical que corresponda a los representantes legales de los trabajadores.

## CAPÍTULO VIII

### Régimen disciplinario

**Artículo 37. Faltas y sanciones.**—Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, clasificándose en leves, graves y muy graves.

**Artículo 38. Faltas leves.**—Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.
2. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
3. El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.
4. Descuidos o negligencias en la conservación del material.
5. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.
6. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.
7. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada en el período de un mes.

**Artículo 39. Faltas graves.**—Son faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.
3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturban el servicio.
4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.
5. La alegación de causas falsas para las licencias.
6. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
7. Las imprudencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.
8. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
9. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.
10. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurran infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.
11. Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 del artículo 37, siempre que:

La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (artículo 37.2), el abandono del trabajo dentro de la jornada (artículo 37.3), o la falta al trabajo sin causa justificada (artículo 37.7), sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y

Que de los descuidos o negligencias en la conservación del material (artículo 37.4) se deriven perjuicios para la empresa.

12. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

13. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

**Artículo 40. Faltas muy graves.**—Son faltas muy graves:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de seis meses, o diez días alternos durante un año.
3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.
4. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
5. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.
6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
8. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.
9. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.
10. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

**Artículo 41. Sanciones.**—Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; postergación para el ascenso hasta tres años.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días, inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

**Artículo 42. Prescripción.**—Las faltas de los trabajadores prescriben: A los diez días hábiles las leves, a los veinte días hábiles las graves y a los sesenta días hábiles las muy graves, contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

**Artículo 43. Principio de Igualdad.**—Se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, los pactos individuales y las decisiones unilaterales de la empresa que contengan discriminaciones desfavorables o adversas en las condiciones de trabajo por razón de edad, sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas.

### Disposiciones adicionales

**Primera.**—En todo lo no previsto por este Convenio será de aplicación, además de la normativa legal vigente en cada momento, el Acuerdo General para las empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, Resolución de 13 de Enero de 1998 de la Dirección General de Trabajo, así como el resto.

**Segunda.**—La empresa establecerá un Plan de Formación anual. En este sentido, las partes firmantes del presente convenio asumen íntegramente los acuerdos establecidos, o que se puedan establecer, en materia de formación continua.

**Tercera.**—La categoría de conductor desaparecerá a todos los efectos el 30/06/2004. En consecuencia, los trabajadores que a esa fecha ostentasen la referida categoría ascenderán automáticamente a la categoría de conductor mecánico de 1.<sup>a</sup>

## ANEXO I

Tabla salarial año 2004

	Euros/mes
Director de Área .....	870,36
Jefe de Tráfico .....	769,08
Oficial Administrativo .....	740,06
Auxiliar Administrativo .....	684,54
Coordinador de Flotas .....	739,90
Conductor Mecánico 1. <sup>a</sup> .....	739,90
Conductor .....	717,68
Conductor Mecánico 2. <sup>a</sup> .....	692,31
Oficial 1. <sup>a</sup> (Mecánico) .....	723,06
Mozo de Taller .....	669,07

## MINISTERIO DE SANIDAD Y CONSUMO

8461

*ORDEN SCO/1218/2004, de 15 de abril, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de 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 2004-2007.*

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.

La Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud, señala como principios rectores en materia de investigación los siguientes: establecer las medidas para que la investigación científica y la innovación contribuyan a mejorar de manera significativa y sostenible las intervenciones y procedimientos preventivos, diagnósticos, terapéuticos y rehabilitadores; garantizar que la actividad investigadora y de transferencia de resultados a la práctica clínica se desarrolla y se sustenta científicamente de manera demostrable; garantizar la observancia y el cumplimiento de los derechos, la protección de la salud y la garantía de la seguridad de la sociedad, los pacientes y los profesionales involucrados en la actividad de investigación; incorporar la actividad científica en el ámbito sanitario en el Espacio Europeo de Investigación; y, facilitar que en toda la estructura asistencial del Sistema Nacional de Salud se puedan llevar a cabo iniciativas de investigación clínica y básica, fomentando el desarrollo de la metodología científica y de la medicina basada en la evidencia.

El Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica (I+D+I) para el periodo 2004-2007, aprobado por acuerdo del Consejo de Ministros de 7 de noviembre de 2003, donde se integra la Iniciativa Sectorial de Investigación en Salud, detalla en el ámbito de su gestión los agentes ejecutores, las modalidades de participación e instrumentos financieros y fiscales aplicables, los principios de asignación de la gestión, la coordinación de las actuaciones y la evaluación y selección de propuestas.

Entre las diversas modalidades de participación que prevé, 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, se considera que los proyectos de investigación científica y desarrollo tecnológico son el mecanismo fundamental mediante el que se estructura y articula la actividad de los grupos o equipos de inves-

tigación, tanto en el sector público como en el privado. En esta Orden se contemplan exclusivamente los proyectos de investigación de acuerdo con las definiciones del Encuadramiento Comunitario sobre ayudas de investigación y desarrollo (96/C45/06).

Entre los instrumentos financieros se consideran, entre otros, la subvención, objeto de estas bases reguladoras, como la actuación orientada a cubrir total o parcialmente los costes de la actividad de que se trate, tanto mediante un porcentaje de los costes totales como de los costes marginales.

Entre las áreas y programas prioritarios que recoge el Plan Nacional se encuentra el área de Ciencias de la Vida donde se ubican el Programa Nacional de Biomedicina y el Programa Nacional de Tecnologías para la Salud y el Bienestar. En concreto el Ministerio de Sanidad y Consumo, a través del Instituto de Salud «Carlos III», es una de las unidades gestoras a la que corresponde la gestión de los Programas Nacionales de Biomedicina y de Tecnologías para la Salud y el Bienestar, motivo de estas bases reguladoras.

Dado que la realización de proyectos de investigación de calidad contribuye al desarrollo regional, las ayudas que se regulan mediante estas bases, al igual que en ejercicios anteriores, se cofinanciarán con el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), hasta el 2006. En zonas de objetivo 1, la contribución FEDER supondrá un 70% de la financiación total para todos los proyectos aprobados. En zonas de objetivo 2 (Cataluña, Madrid, Aragón, Illes Balears, Navarra, La Rioja y País Vasco) se cofinanciarán con FEDER en un 50% aquellos proyectos cuyas entidades beneficiarias tengan su sede en zona elegible.

La gestión de estas subvenciones se regirán de conformidad con los principios generales establecidos en el artículo 8.3 de la Ley 38/20003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, es decir publicidad, transparencia, concurrencia, objetividad, igualdad y no discriminación, eficacia en el cumplimiento de los objetivos fijados por la Administración y eficiencia en la asignación y utilización de los recursos públicos.

Con esta Orden, que da cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se establecen las bases reguladoras de la concesión de 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 2004-2007.

En su virtud, previo informe del Servicio Jurídico del Departamento y de la Intervención Delegada dispongo:

### Primero. Objeto.

La presente Orden tiene como objeto fomentar la investigación científica mediante la financiación de proyectos de investigación en disciplinas biomédicas promoviendo la investigación de carácter básico, clínico y epidemiológico, de salud pública y de investigación en servicios de salud, para así contribuir a fundamentar científicamente los programas y políticas del Sistema Nacional de Salud.

### Segundo. Prioridades.

1. Todas las propuestas de proyectos de investigación deberán adecuarse a los objetivos y criterios establecidos en el Plan Nacional de I+D+I 2004-2007. Las materias prioritarias objeto de esta convocatoria se ubican en el marco del Programa Nacional de Biomedicina y del Programa Nacional de Tecnologías para la Salud y el Bienestar.

2. Las líneas de investigación del Programa Nacional de Biomedicina se agrupan en torno a tres subprogramas:

a) Subprograma Nacional de Investigación Básica en mecanismos de enfermedad y nuevas estrategias y modelos terapéuticos, cuya gestión se realizará fundamentalmente a través de las convocatorias del Ministerio de Ciencia y Tecnología.

b) Subprograma Nacional de Investigación Clínica en enfermedades, ensayos clínicos, epidemiología, salud pública y servicios de salud, cuya gestión corresponderá fundamentalmente al Instituto de Salud «Carlos III» (Fondo de Investigación Sanitaria), del Ministerio de Sanidad y Consumo.

c) Subprograma Nacional de Investigación Farmacéutica en descubrimiento, desarrollo y evaluación de medicamentos cuya gestión se realizará fundamentalmente a través del Programa de Fomento a la Investigación Técnica del Ministerio de Ciencia y Tecnología.

3. De acuerdo con los objetivos señalados en el Artículo 1 de la presente orden y las responsabilidades de gestión del Ministerio de Sanidad y Consumo antes mencionadas, las prioridades de financiación en el Programa Nacional de Biomedicina se orientarán fundamentalmente hacia el Subprograma Nacional de Investigación clínica en enfermedades, ensayos clínicos, epidemiología, salud pública y servicios de salud. No obstante