

1209

RESOLUCION de 8 de enero de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del III Convenio Colectivo de la Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos (ATAM) (Talleres).

Visto el texto del III Convenio Colectivo de la Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos (ATAM) (Talleres) que fue suscrito con fecha 25 de septiembre de 1989, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Asociación, para su representación, y de otra, por los Delegados de Personal de la misma, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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, acuerda:

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, 8 de enero de 1990.-El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo de la Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos (ATAM) (Talleres).

III CONVENIO COLECTIVO DE LA ASOCIACION TELEFONICA DE ASISTENCIA A MINUSVALIDOS (ATAM) (TALLERES)

CLAUSULA 1.- AMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio tendrá fuerza normativa y obligará a la A.T.A.M. y a los trabajadores de C.E.E. de dicha Asociación en todos los centros del Territorio del Estado Español.

Los nuevos C.E.E. que puedan crearse por decisión de la Asociación, participarán del actual convenio en cuantas materias sean acordadas por la Dirección y los Sindicatos que gocen del carácter de más representativos, conforme a la legislación vigente.

CLAUSULA 2.- VIGENCIA, DENUNCIA Y PRORROGA

El presente Convenio Colectivo iniciará su vigencia el día 1 de Enero de 1.989, por un período de dos años, con excepción de aquellas materias para las que se establezcan plazos distintos, siendo prorrogable tácitamente de año en año, salvo que una de las partes formule denuncia del mismo dentro de los tres meses anteriores a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

CLAUSULA 3.- CONDICIONES ECONOMICAS PARA EL AÑO 1.989

3.1. El incremento de la Masa Salarial para 1.989, se establece en el 6,54.

3.2. SALARIO BASE ANUAL.

a) El primero de ellos denominado salario base anual expresado en el anexo 1 por categorías.

b) En la columna de salario base anual, se refleja el total real de los haberes correspondientes al año en 12 meses naturales más dos pagas extraordinarias en Julio y Diciembre, de igual cuantía.

3.3.- REVISION SALARIAL

En el caso de que el IPC real establecido por el INE registre al 31-12-89 un incremento superior al porcentaje acordado de subida en Masa Salarial para 1.989, se revisará, tan pronto como se constate oficialmente dicha circunstancia, con un incremento de hasta el 100% del IPC real.

Tal incremento se abonará con efectos 1 de Enero de 1.989, sirviendo por consiguiente como base de cálculo para el incremento salarial de 1.990, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia las tablas salariales al 31-12-88, utilizadas para realizar los aumentos pactados en 1.989.

Forma de Pago: La revisión salarial se abonará en una sola paga durante el primer trimestre de 1.990.

CLAUSULA 4.- COMPLEMENTOS ECONOMICOS 1989

1.- Se aplican las condiciones económicas expuestas en las Cláusulas 3 de este Convenio.

2.- Los complementos salariales de Antigüedad, Ayuda Escolar, Plus Presencia, Plus Mando, Plus Control de Calidad, Plus Especial Capacitación, el denominado incentivo de actividad quedan expresados y regulados en las cláusulas siguientes, así como las cuantías también expresadas en el anexo 2.

CLAUSULA 5.- CONDICIONES ECONOMICAS PARA 1.990

a) Durante 1.990, se incrementará la Masa Salarial en el I.P.C. real de 1.990 más 1 punto.

b) A partir del 1-1-90, se incrementará en Masa Salarial el I.P.C. de 1.989, en cuanto se conozca oficialmente. Dicho incremento será repartido de la siguiente forma: El 80% del resultado del incremento irá destinado a incentivos, y pluses.

c) Una vez se conozca el I.P.C. real de 1.990, se revisará si procede la Masa Salarial, para que se cumpla lo establecido en el punto a), y se hará efectivo a los Trabajadores en una paga en el primer trimestre del año 1991, según la distribución expresada en el apartado b).

CLAUSULA 6.- BENEFICIOS

Si al cierre del ejercicio económico de cada año, las Cuentas de Resultados de los diferentes C.E.E., afectados por este Convenio, tomadas y valoradas de forma global y conjuntamente los C.E.E. incluidos en el ámbito territorial de cada provincia; reflejarán mayores ingresos, que gastos totales, directos e indirectos (Contabilizando de estos últimos y a estos efectos, únicamente los que se produzcan, como necesarios, para el mantenimiento y el desarrollo organizativo y productivo de los C.E.E. correspondientes), se repartirá el 25% de ese superávit, entre los trabajadores de los C.E.E. de cada provincia, que haya generado ese beneficio, y que durante ese ejercicio, hayan cumplido al menos una de las dos condiciones siguientes:

a) Una presencia en el puesto de trabajo de al menos el 75% de la jornada anual y haber obtenido en el conjunto del tiempo anual de asistencia al trabajo, una ACTIVIDAD NORMAL de media por encima del 100%.

b) Un absentismo inferior al 6% (a estos efectos no se computarán los permisos sindicales que se otorguen según los criterios definidos en este convenio, y las bajas de ILT. por accidente laboral).

En cuanto al Taller de la Lavandería (MADRID), este concepto de Gratificación, se acuerda que en la primera reunión de Comisión de Interpretación y Vigilancia, fijara los criterios para la obtención de dicha paga.

La distribución se hará de la forma siguiente:

El total global de la cantidad a repartir entre los trabajadores de los C.E.E. de una provincia, se distribuirá linealmente entre los trabajadores de ese ámbito, afectados por este Convenio y con derecho a percibirlo, según lo indicado anteriormente.

En cualquier caso la percepción por este concepto no será consolidable a efectos de Masa Salarial.

CLAUSULA 7.- ANTIGÜEDAD

El personal afectado por este Convenio tendrá derecho a percibir un complemento salarial por antigüedad por cada período de dos años de servicios prestados. La fecha inicial del cómputo de antigüedad, será la del ingreso del trabajador, y el importe de cada bienio comenzará a devengarse desde el día primero del mes de su cumplimiento.

A partir de la Vigencia de este Convenio la antigüedad queda establecida de la manera siguiente:

a) 35.000 pts. anuales distribuidas en 14 pagas para todas las categorías, para los bienios de vencimientos hasta fecha 31-12-88.

b) 42.000 pts anuales distribuidas en 14 pagas para todas las categorías, para los bienios con vigencia desde el 1-1-89.

CLAUSULA 8.- AYUDA INFANTIL Y ESCOLAR

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán por cada hijo las cuantías establecidas en el Anexo 2 en función de las edades que se indican.

CLAUSULA 9.- PLUS PRESENCIA

A partir de la vigencia de este Convenio el Plus Presencia se integrará en el sueldo base en la cuantía del 50%, completando su integración total hasta el 100% a partir del 1-1-90.

Hasta su total incorporación dicho concepto se regirá según lo establecido en el II Convenio Colectivo. La nueva cuantía está expresada en el Anexo II.

CLAUSULA 10.- PLUS MANDO

Se establece un Plus Mando para aquellos trabajadores que, además de efectuar su trabajo manual y que por reunir las condiciones idóneas y de confianza precisas, valoradas por la dirección del C.E.E., asuman bajo la supervisión del Maestro de Taller, si lo hubiere, las funciones características del Jefe de

Equipo, de Planificación, Organización, Coordinación y Control de un grupo de trabajadores y sus tareas, no siendo inferior este grupo a 3 trabajadores ni superior a 8. Este Plus de Mando será de una cuantía de 107.166 pts. año repartido en 14 mensualidades. Dicho Plus se percibirá por jornada completa diaria, efectivamente trabajada y se abonará solamente en tanto en cuanto se realicen dichas funciones.

CLAUSULA 11.- PLUS CONTROL DE CALIDAD

Se establece un Plus de Control de Calidad para aquellos trabajadores que ostentando la categoría de Oficial de 3a, y que por reunir las condiciones idóneas precisas, valoradas por la Jefatura del CEE, realicen de modo continuado las tareas de Control de Calidad final del producto, con la maquinaria adecuada necesaria, según las especificaciones del cliente.

La cuantía será de 47.382 pts. año repartidas en 14 mensualidades. Dicho Plus se percibirá por jornada completa diaria efectivamente trabajada y se abonará solamente en tanto en cuanto se realicen dichas funciones.

CLAUSULA 12.- PLUS ESPECIAL CAPACITACION

Se establece un Plus de Especial Capacitación, para aquellos trabajadores que ostentando la categoría de Oficial 3a ó Especialista y que por reunir las condiciones idóneas precisas, valoradas por la Jefatura del CEE, realicen funciones de control intermedio del producto con la maquinaria correspondiente y que presente una especial dificultad, así como las de montaje y pulido que conlleven a una especial responsabilidad, respecto a las habituales y generales de la categoría laboral.

La cuantía será de 35.298 pts año repartidas en 14 mensualidades. Dicho Plus se percibirá por jornada completa diaria efectivamente trabajada y se abonará solamente en tanto en cuanto se realicen dichas funciones.

CLAUSULA 13.- PAGO DE PERCEPCIONES ECONOMICAS

Se realizarán por meses naturales, teniendo el trabajador el derecho de percibirlo por cheque ó transferencia bancaria. Dicha transferencia se efectuará el 25 de cada mes, salvo anomalías ajenas puramente administrativas.

Los pagos de percepciones económicas contempladas a continuación se efectuará de la forma siguiente:

- Cada mes natural y correspondiente a dicho mes, se abonarán:

- SALARIO BASE
- ANTIGÜEDAD
- AYUDA INFANTIL Y ESCOLAR
- PLUS MANDO
- PLUS ESPECIAL CAPACITACION
- PLUS CONTROL DE CALIDAD

- Cada mes natural y correspondiente al conjunto del mes anterior se abonará:

- INCENTIVOS POR ACTIVIDAD
- PLUS PRESENCIA

- En las dos pagas extras que se abonarán el 10 de julio y el 10 de diciembre, respectivamente se abonarán:

- SALARIO BASE
- ANTIGÜEDAD
- PLUS MANDO
- PLUS ESPECIAL CAPACITACION
- PLUS CONTROL DE CALIDAD

- Los haberes correspondientes al periodo de vacaciones, incluirán los conceptos siguientes:

- SALARIO BASE
- ANTIGÜEDAD
- AYUDA INFANTIL Y ESCOLAR
- PLUS MANDO
- PLUS ESPECIAL CAPACITACION
- PLUS CONTROL DE CALIDAD

La paga de Beneficios colectiva se abonará si se cumplen los requisitos establecidos, haciéndose efectiva en el mes siguiente del cierre efectivo del ejercicio económico del año anterior.

CLAUSULA 14.-TRANSPORTE

La Asociación seguirá asumiendo el coste del Autobús que actualmente trae y lleva a los trabajadores de Madrid al Centro Nacional de Pozuelo y desde Barcelona al Centro de Valldoreix.

Cuando algún trabajador tenga que realizar su trabajo durante las vacaciones se le abonarán los gastos de desplazamiento, en transporte público.

Así como todo trabajador que demostrara y justificara que por su minusvalía no pudiera utilizar el transporte de autobús habilitado por la Asociación con carácter general, solicitará una ayuda económica del 90% del total de los gastos que suponga el coste del transporte, desde su domicilio al centro de trabajo y viceversa, excepto taxi salvo casos excepcionales y la asociación la concederá como prestación.

CLAUSULA 15.- JORNADA LABORAL

Se establece la jornada anual siguiente:

- Año 1.989, 1.613 horas efectivas.
- Año 1.990, 1.593 horas efectivas.

La jornada laboral diaria, se establecerá, bajo el calendario acordado con los representantes, los días efectivos trabajados.

La Dirección de los CEE determinará los horarios a aplicar a cada uno de los talleres con arreglo a la jornada anual laboral antedicha, previa consulta a los representantes de los trabajadores.

Dado que el trabajo se realiza de forma continuada se disfrutará de un periodo de descanso de 15 minutos computándose a todos los efectos como jornada de trabajo.

CLAUSULA 16.- JORNADA REDUCIDA

Se contemplará como posible, previa petición del trabajador, la jornada reducida de 1/2 y de 1/3 de la jornada habitual, con los derechos y requisitos establecidos por la legislación vigente.

Como aplicación de tal derecho contemplado en el E.T., se tendrá derecho a la jornada reducida de un 60% y de un 70%, con la disminución proporcional del salario.

La concesión de jornada reducida, no contemplada en el E.T., estará condicionada a las necesidades de Organización, estimadas por la Dirección.

CLAUSULA 17.- CONTRATOS A BAJO RENDIMIENTO

Conforme a la Legislación Vigente, se establece la posibilidad de realizar contratos a bajo rendimiento.

CLAUSULA 18.- EMPLEO E INTEGRACION

La asociación, así como los representantes sindicales, asumen la necesidad de desarrollar acciones conducentes a la creación de empleo en los C.E.E., así como a la integración progresiva de sus trabajadores en empresas normalizadas.

La asociación fomentará medidas de ayuda para los trabajadores de los C.E.E., que deseen formar cooperativas independientes de ATAM o establecerse como Autónomos. Estas ayudas se concederán previa presentación de una propuesta viable y razonada y valorando las condiciones objetivas de cada caso.

Asimismo la Asociación se comprometa a realizar gestiones para facilitar la incorporación voluntaria de trabajadores de los C.E.E. en otras empresas del Sector en primer lugar y subsidiariamente en el resto de empresas.

CLAUSULA 19.- PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDAS

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos siguientes:

- a) 16 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 5 días naturales por nacimiento de hijo.
- c) 5 días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de hijos, padres o hermanos de uno u otro cónyuge., o del propio cónyuge.
- d) 4 días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de nietos y abuelos de uno u otro cónyuge.

Estos permisos se verán incrementado en dos días si el trabajador tuviera que desplazarse fuera de la provincia de residencia habitual.

d) 1 día natural en caso de matrimonio de padres, hermanos e hijos.

e) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica. En tal caso, el trabajador tendrá que aportar el justificante de consulta extendida por el facultativo.

f) 1 día natural por traslado de domicilio.

g) Asimismo, se concederá permiso para asistir a exámenes oficiales previa justificación de la convocatoria a examen y de la papeleta o documento que justifique el haberse examinado.

CLAUSULA 20.- PERMISO SIN SUELDO

El trabajador tendrá derecho a permisos sin sueldo por un período máximo de seis meses, siempre y cuando las necesidades de servicio lo permitan. En caso de no poder permitirse permisos de tal dimensión, podrá contemplarse la concesión de permisos inferiores al solicitado.

CLAUSULA 21.- VACACIONES

Quedan establecidas de la forma siguiente :

31 días en el mes de Agosto, 8 días naturales en Semana Santa,
8 días naturales en Navidad.

Debido al carácter de servicio al cliente del taller de lavandería, o de cualquier otro similar, la Dirección establecerá un servicio mínimo durante las vacaciones antes mencionadas, previa negociación con los representantes de los trabajadores.

CLAUSULA 22.- EXCEDENCIAS

El personal sujeto a este convenio, con más de un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que se le conceda la situación de excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año y no superior a cinco.

Se podrá conceder una excedencia especial de más de un mes y menos de seis, cuando así lo solicite el afectado y las necesidades del servicio lo permitan, con derecho a reincorporación inmediata al puesto de trabajo, una vez finalizada esa situación de excedencia especial.

La petición de excedencia será formulada por escrito, haciendo constar en el mismo el plazo para el que se solicita y las causas que lo justifican.

La empresa resolverá en el plazo de tiempo más breve posible su concesión y fecha de inicio, atendiendo a las necesidades de servicio.

En los casos de excedencia voluntaria, por motivo de promocionarse en otros centros de trabajo, y con el fin de facilitar la salida e integración total en el mundo laboral, la empresa acogerá el ingreso automático del trabajador que pidió excedencia por el motivo anteriormente señalado, en el caso de que la empresa en la que ingresara entrara en quiebra, y siempre y cuando este suceso ocurriera en el plazo de dos años máximos posteriores a la salida del trabajador del C.E.E.

Reingreso de excedencia. El personal en situación de excedencia que no solicitase su reincorporación en los plazos establecidos, se considerará baja definitiva en el C.E.E. a excepción del punto anterior donde el reingreso se efectúa de forma automática tras previo aviso, así como en los supuestos de excedencia especial de menos de seis meses.

CLAUSULA 23.- TRASLADOS

El personal de los C.E.E. podrá pedir el traslado a otros centros especiales de empleo pertenecientes a la A.T.A.M. independientemente de que estén repartidos por el resto del territorio nacional. Dicho traslado no dejará sin cómputo la antigüedad del trabajador. Los traslados se realizarán entre trabajadores de la misma categoría.

Las plazas vacantes que se produzcan en cualquiera de los C.E.E. pertenecientes a la Asociación, las anunciará públicamente la Empresa en los tabloneros de anuncio, y con previa antelación, con el fin de que algún trabajador este interesado en las mismas y pueda solicitar el correspondiente traslado.

En caso de pedir una misma plaza vacante dos o más trabajadores, se solucionará la concesión, atendiendo a el criterio prioritario siguiente:

- Antigüedad en los C.E.E.
- Antigüedad en la categoría.

La representación de los trabajadores participará en todo el proceso de traslado cuando se produzca una vacante.

Con independencia de lo anteriormente establecido, a un trabajador se le podrá denegar el traslado, cuando a la vista de los informes técnicos del equipo multiprofesional de A.T.A.M. ese traslado no fuera idóneo para el trabajador.

CLAUSULA 24.- FORMACION E INTEGRACION, EMPLEO Y PROMOCION

a) Formación.

La Comisión de Interpretación y Vigilancia, elaborará un programa de Formación Profesional, que deberá realizarse en los criterios siguientes:

Mejorar y actualizar conocimientos en relación con la profesión habitual.

Capacitación del trabajador para que pueda optar a puestos de trabajo tanto dentro de los C.E.E., en las distintas categorías existentes u otras de posible creación, así como en empresas normalizadas, ello dentro de su nivel de aptitud profesional.

Incluir en el Programa posibilidades formativas para todos los trabajadores.

Las horas destinadas a formación serán consideradas como jornada laboral, las que realicen dentro de la misma. Estas horas aportadas a cargo de la Asociación serán alrededor de 20 al año por trabajador y éste se obligará a emplear el doble de horas fuera de la jornada laboral, para el mismo fin formativo, incluido dentro del programa.

El resto de los costes del programa correrán a cargo de la Asociación.

b) Promoción.

En consonancia al anterior apartado se acuerda que cualquier vacante, de plazas dentro de los C.E.E. como de la plantilla asistencial, que se produzcan a partir de la firma de este Convenio se ofertará al personal de plantilla de los C.E.E.. Así como cualquier otra categoría de nueva creación.

La Comisión de Interpretación y Vigilancia marcará los criterios de acceso a los distintos puestos de trabajo, así como la cuantía-económica a percibir.

CLAUSULA 25.- COMPLEMENTO EN BAJAS POR I.L.T.

Durante la permanencia de los trabajadores en situación de baja por I.L.T. la Asociación complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% del total devengado en los supuestos siguientes:

a) Accidente laboral

b) Maternidad.

c) Un máximo de 20 días al año por I.L.T. con Hospitalización y continuación posterior de baja por estas circunstancias.

d) Un máximo de 10 días al año por I.L.T. por enfermedad común.

e) El 50% de los 3 primeros días en el año 1.989 y el 100% en los 3 primeros días en el año 1.990, por una sola vez al año, en ambos casos.

CLAUSULA 26.- ANTICIPO DE UNA A TRES MENSUALIDADES

Los empleados incluidos en este convenio tendrán derecho a percibir un préstamo de hasta tres mensualidades, el cálculo de las tres mensualidades se realizará sobre todos los conceptos salariales más el 10% de incentivos de su total devengado, a devolver en un máximo de 30 meses naturales sin interés, bastando para su obtención una solicitud razonada en la que se defina el destino del préstamo.

No podrá solicitarse un anticipo sin haber cancelado y abonado a la A.T.A.M. el anterior. Así mismo podrán cancelarse antes de su vencimiento.

El saldo máximo vivo del total de estos préstamos será de seis millones de pesetas, (6.000.000. Pts.).

CLAUSULA 27.- AVAL PARA COMPRA DE VIVIENDA

A.T.A.M., a petición de los trabajadores, sujetos a este convenio y con destino a compra de vivienda para su uso personal avalará ante la entidad bancaria o de crédito que designe el interesado, siendo la cantidad máxima de 2.000.000. pts, por aval/trabajador, exigiendo los elementos de garantía que considere oportunos para asegurar el posible incumplimiento de la devolución de las deudas. Concediéndose un aval por vivienda.

CLAUSULA 28.- ATENCION A HIJOS Y BENEFICIARIOS

Los empleados afectos por este Convenio podrán tener derecho a plaza para sus hijos y beneficiarios que tengan minusvalías físicas, psíquicas o sensoriales, en los centros propios de la Asociación, en las condiciones que se establezcan según se especifica en el artículo 9 apartado tercero de los Estatutos de la Asociación.

CLAUSULA 29.- ASISTENCIA MEDICA

A.T.A.M. se compromete a prestar la Asistencia Médica complementaria a la Seguridad Social, siempre que esté relacionada con la minusvalía primitiva del trabajador, y con los límites que impone el Equipo Multiprofesional del Centro Nacional.

CLAUSULA 30.- RECONOCIMIENTO MEDICO PERIODICO EN SALUD

Todo el personal será sometido a un reconocimiento médico como mínimo al año, a fin de realizar un diagnóstico precoz de enfermedades, como parte de un plan de prevención de las mismas.

Este reconocimiento deberá ser específico, en función del riesgo de cada trabajador, así como de su relación con el medio laboral.

CLAUSULA 31.- FONDO SOCIAL

Se establece un Fondo Social, compuesto por la aportación de un 2% por parte de la Asociación y un 1% por parte de los Trabajadores, de todas las percepciones, excepto incentivos.

Este Fondo se destinará a atenciones sociales, descentralizándose a nivel provincial.

CLAUSULA 32.- SEGURIDAD E HIGIENE

Con objeto de tener una justa valoración relativa a la seguridad del conjunto de los trabajadores en las tareas que constituyen las funciones de cada puesto y subsiguiente adaptación del trabajador para ejecutarlos, la Dirección y los trabajadores pondrán las máximas atenciones en el cumplimiento de la legislación en esta materia conforme a las disposiciones legales.

CLAUSULA 33.- HERRAMIENTAS Y ROPAS DE TRABAJO

La Dirección de los C.E.E. observará la obligación de proveer a sus trabajadores de la ropa adecuada, así como las herramientas y materiales adecuados para desarrollar su trabajo.

CLAUSULA 34.- REGIMEN DISCIPLINARIO

Con objeto de mejorar los criterios aplicables de la legislación vigente, en relación a Régimen Disciplinario, la Comisión de Interpretación y Vigilancia de este Convenio revisará la normativa del Régimen Disciplinario para su actualización sobre la vigente.

CLAUSULA 35.- DELEGADO DE PERSONAL

Los delegados de personal tendrán todos los derechos y garantías mencionados en los Artículos 62 y 68 del E.T., pudiendo acumular las horas mensuales retribuidas solo en dos meses.

Las horas indicadas serán aplicadas a todas las actividades relacionadas con las funciones de representación, a estos efectos, las sesiones convocadas expresamente por la Dirección de la Empresa no se computarán.

CLAUSULA 36.- LOCALES SINDICALES

Se dotará a los Delegados de Personal de un local con el equipamiento y mobiliario necesario y adecuado para el correcto desarrollo y desempeño de las tareas y funciones que le son propias.

De dicho local, mobiliario y equipamiento participarán las secciones sindicales con delegado sindical reconocido, según lo dispuesto en las Cláusulas 35 y 36 de este Convenio.

CLAUSULA 37.- SECCIONES SINDICALES

Serán reconocidas las Secciones Sindicales de todos aquellos Sindicatos que las constituyan en el seno del Centro Especial de Empleo con arreglo a la Ley, con los deberes, derechos y garantías que establece la Ley Orgánica de Libertad Sindical. De estas Secciones Sindicales las que hayan obtenido, como tales, delegado de personal en las últimas elecciones sindicales, tendrán los derechos, deberes y garantías otorgadas por la Ley y en especial, los siguientes:

- Disponer de un tablón de anuncios en cada centro de trabajo para la difusión de la información, al que tengan el adecuado acceso todos los trabajadores.
- Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, fuera de las horas de trabajo y en los descansos reglamentarios, en locales facilitados por la empresa.
- Solicitar, previa conformidad del trabajador por escrito, el descuento de la cuota sindical en nómina, estando obligada la Asociación a realizar la correspondiente transferencia.

- Derecho a una bolsa de horas equivalente al 10% del total anual de cada candidatura, que será administrado por los órganos de dirección del Sindicato correspondiente.
- Los afiliados a estas Secciones tendrán derecho a reunirse en horas de trabajo con un máximo de 15 al año y en periodos que no excedan de 40 minutos, armonizando su desarrollo con la adecuada prestación del servicio, previa notificación del Delegado Sindical a la Dirección.
- Un delegado sindical, que dispondrá de los mismos derechos, deberes y garantías que los delegados de personal, y con la excepción que el crédito de horas mensual retribuidas para el ejercicio de sus funciones, serán de 25 horas mensuales.

CLAUSULA 38.- GARANTIAS DE LOS DELEGADOS SINDICALES

Los Delegados Sindicales, así como los representantes de los Organos de Dirección de las Secciones Sindicales de la Empresa, tendrán derecho a que se les reconozcan todas y cada una de las garantías contempladas en el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 68, apartados a, b, c y d, respectivamente, así como el artículo 40, apartado 5, y con carácter singular las siguientes garantías:

- Representar y defender los intereses de su Sindicato y los afiliados al mismo en los C.E.E.
- Servir de instrumento de comunicación entre dicho sindicato y la Dirección de la misma.
- Tendrá derecho a la misma información que la Dirección ponga a disposición de los delegados de personal, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda.
- Difundir como responsable, en nombre de su Sindicato, comunicados relativos a la actividad sindical, y exponerlos en los tablones de anuncio que existan a tal efecto en cada dependencia laboral.
- Emitir informes previos a los expedientes disciplinarios que se tramiten a los afiliados a su Sindicato.
- Obtener permisos sin sueldo de hasta 10 días como máximo al año para poder atender asuntos sindicales.
- Emitir informes a la Dirección relativos a la organización del trabajo.
- Acceso a los edificios y dependencias laborales dentro del ámbito de los C.E.E., previa solicitud a la dirección.

CLAUSULA 39.- COMISION PARITARIA

Se crea la Comisión paritaria de Interpretación y Vigilancia compuesta por 3 representantes de los trabajadores y 3 de la Dirección de A.T.A.M., con el objeto de resolver cuantas cuestiones se puedan plantear respecto a la aplicación e interpretación del presente convenio.

Esta Comisión se reunirá con carácter ordinario cada 3 meses, y con carácter extraordinario cuando lo solicite una de las partes, haciendo constar el orden del día que motive su petición.

CLAUSULA 40.- VINCULACION A LA TOTALIDAD

Las condiciones acordadas forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que la autoridad administrativa o judicial, en el uso de sus facultades, considere en algunos de los acuerdos contenidos en el mismo conculcan la legalidad vigente, se deberá proceder a la reconsideración de las Cláusulas afectadas, respetándose el contenido restante del Convenio, en cumplimiento del apartado anterior.

CLAUSULA 41.- DEROGACION DE NORMAS Y CONDICIONES ANTERIORES

El presente Convenio Colectivo sustituye, deroga y deja sin efecto las normas contenidas en los anteriores Convenios Colectivos. En lo no previsto o regulado en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente con carácter general y especialmente se aplicará lo dispuesto legalmente para los C.E.E.

- CUANTIAS APLICABLES A LOS DIFERENTES NIVELES DE ACTIVIDAD.

Nivel Produc.	CANTIDAD POR CATEGORIAS			
	Aux. Adm Ofc. 3a	Espec. Peón Telefonía	Espec. Peón Lavandería	
Más de 100%	350	334 298	295	260
Más de 105%	370	353 316	312	276

Nivel Produc.	Aux. Adm Ofc. 3a	Espec. Peón Telefonía	Espec. Peón Lavandería
Más de 110t	390	372 334	328 292
Más de 115t	460	439 398	386 347
Más de 120t	510	486 444	428 387
Más de 125t	560	534 489	470 427
Más de 130t	610	581 535	511 467

- Los diferentes puestos entre los tramos (110 a 115...) se calcularán en proporción aritmética entre ambos valores.

INCENTIVO DE LOS TRABAJADORES A PRODUCCION INDIRECTA

Los trabajadores de los C.E.E. que estén a producción indirecta (Administrativos y Almaceneros) percibirán en concepto de incentivos por actividad, el correspondiente a su categoría, según tabla anterior. El porcentaje de ese nivel de actividad se obtendrá de sacar una media entre el que de forma global, se haya obtenido en ese C.E.E., por los trabajadores que hayan superado la actividad normal en el período de que se trate y el porcentaje que le califique su jefe inmediato, entre el 70 y 130, en base a la valoración del desempeño de sus funciones, en ese mismo período.

ANEXO I

T A B L A S A L A R I A L 89

	AÑO	14 MESES
Oficial 3a Telefonía	1.025.519	73.251
Especialista "	978.213	69.872
" Lavandería	854.042	61.003
Aux. Admto +5 años	1.075.608	76.829
Aux. Administrativo	1.019.608	72.829

Todo trabajador que se incorpore a partir de la firma de este Convenio, tendrá la categoría de Peón y su salario base anual será el salario mínimo interprofesional en vigor.

El trabajador que ostente la categoría de Auxiliar Administrativo y lleve de forma continuada en dicha categoría un período superior a un quinquenio, su salario base será incrementado en una cantidad de 56.000 pts. año siendo repartidas en 14 mensualidades de 4.000 pts. mes.

ANEXO II

COMPLEMENTOS SALARIALES 89

ANTIGÜEDAD	Bienio A 35.000 Pts/año	Bienio B 42.000 Pts/año
------------	----------------------------	----------------------------

AYUDA INFANTIL Y ESCOLAR	POR MES NATURAL
Hasta 3 años	2.000 pts.
De 4 a 8 "	2.500 pts.
De 9 a 16 "	3.700 pts.
De 17 a 18 "	5.500 pts.
De 19 a 23 "	6.600 pts.

PIUSES

	AÑO	14 MESES
MANDO	107.166	7.655
CONTROL DE CALIDAD	47.382	3.384
ESPECIAL CAPACITACION	35.298	2.521
PRESENCIA		
Oficial Tel. y Aux Advo.		67.865.- Pts/año.
Espec. "		64.264.- Pts/año.
" Lavand.		57.062.- Pts/año.

Dicha cantidad será distribuida conforme a los días Laborales pactados en 1.989.

REGULACION Y CUANTIA DEL INCENTIVO POR ACTIVIDAD

1.- SISTEMAS DE INCENTIVOS POR ACTIVIDAD

Se establece un sistema de Incentivos por Actividad en los C.E.E. que tienen en cuenta la mejora del rendimiento de la actividad en la reparación de teléfonos y lavado de ropa y sus actividades similares e indirectas complementarias.

El sistema está basado en unas cantidades de unidades a producir en volumen día, mes y año, teniendo en cuenta las tecnologías actualmente aplicadas, de tal modo que, si estas variasen, las unidades a producir quedarían modificadas, previo estudio correspondiente ratificado por la Comisión de Interpretación y Vigilancia de este Convenio.

Las unidades a producir en cada puesto de trabajo están estudiadas de acuerdo a la adecuación del trabajador al puesto de trabajo, de tal modo que pueda llegar al objetivo marcado como cantidad de unidades para la actividad normal.

El sistema se prevee como flexible según las necesidades de cambio de puesto de trabajo debido a la organización y características de la producción; esto puede dar lugar a modificaciones en la configuración de tareas o el orden de las mismas, pero no se modificarán para disminuir el nivel de unidades a producir en el año, con carácter global.

Las cantidades asignadas a cada persona en su puesto de trabajo serán las que se fijan para establecer la ACTIVIDAD NORMAL. Sin embargo estas cantidades pueden ser revisadas por diversas causas. Error en la asignación inicial de unidades; modificación de tecnología del puesto de trabajo; modificación de tipos de tareas a efectuar o modelos de productos a reparar; variación de las condiciones de la minusvalía del ocupante del puesto de trabajo.

Estas modificaciones podrán proponerlas la Dirección o los representantes de los trabajadores, resolviendo sobre ellas, previo estudio al efecto, la Comisión de Interpretación y Vigilancia de este Convenio.

En todo caso la organización del trabajo, la valoración de la cantidad y calidad producidas, son atribuciones exclusivas de la Dirección.

2.- DEFINICION DE ACTIVIDAD NORMAL

Es aquella que logra, con el esfuerzo apropiado para esa actividad y teniendo en cuenta las características del trabajador, un número de unidades de producción al día que se fija debidamente. Esta actividad es entendida como PRODUCCION CIEN POR CIEN.

Para que un trabajador pueda cobrar el Incentivo por Actividad deberá superar el 100% de la ACTIVIDAD NORMAL, en las cuantías que se fijan al respecto y en un período de tiempo especificado en este Anexo y con el sistema de cálculo establecido.

3.- VALOR ECONOMICO DEL INCENTIVO POR ACTIVIDAD

Es la cantidad de pesetas que se establece para cada categoría en función del porcentaje de cobertura que se haga para la Actividad Normal.

La escala de valores está en función de las unidades producidas por encima del 100%

4.- SISTEMAS DE DEVENGO Y CALCULO DEL PLUS

Las unidades a alcanzar con la ACTIVIDAD NORMAL (100%), están calculadas por día de trabajo, y que lógicamente al multiplicarlas por días laborables mensuales o anuales, nos dará la ACTIVIDAD NORMAL MENSUAL O ANUAL POR TRABAJADOR.

Para tener derecho a la percepción del Incentivo, habrá que superar un nivel de Actividad Normal, como media, durante un mes. No obstante, si durante el trimestre natural, la media de Actividad, superase el 100%, se recuperarían, a efectos de abono de Incentivo, los meses de ese trimestre, que no hubiera alcanzado esa Actividad Normal; regularizándose esos pagos, al cierre del trimestre, a razón de la cantidad económica que resulte, al aplicar la media de Actividad alcanzada. Los cierres, a efectos de este Incentivo, se harán el 31 de Marzo, 30 de Junio, 30 de Septiembre y 31 de Diciembre y se pagarán al mes siguiente del devengo.

En el caso de bajas por I.L.T., permisos reglamentarios, bien de convenio o de los previstos en el Estatuto de los Trabajadores, no se computará a efectos de devengo, pero tampoco a los de cobro.

En los casos de inasistencia al trabajo por ausencia no justificada o permisos atípicos no reglamentarios, permisos sin sueldo, etc., se tendrán en cuenta estas ausencias a efectos de cálculo en el cómputo del mes.

En los supuestos de permisos sindicales, según lo regulado por este Convenio y bajas por I.L.T., en los casos que dan derecho a percibir el "Complemento de Bajas por I.L.T.", según lo dispuesto en la Cláusula 25 de este Convenio, se percibirá el incentivo por Actividad por una cuantía equivalente a la media mensual que, por este concepto, hubiera percibido el afectado en los dos meses anteriores.

Dado que este sistema de Incentivos por Actividad se implanta con la firma del II Convenio, durante la vigencia del mismo, en el transcurso del año 1.989, cuando se den circunstancias de paralización de la producción, por falta de material, no imputable al trabajador, este percibirá el correspondiente Incentivo por una cantidad igual a la que resulte de media mensual de los que por este concepto haya percibido el afectado, durante los dos meses anteriores, sin contabilizarse, a estos efectos, los periodos anteriores de falta de material.

5.- UNIDADES A PRODUCIR

* Producción anual C.E.E. Telefonía Madrid, (60.000) unidades.

* producción anual C.E.E. Telefonía Valldoreix (Barcelona) 24.000 unidades.

* Producción anual C.E.E. Lavandería de Madrid. La Comisión de Interpretación y Vigilancia de este Convenio, fijará esa cuantía anual, teniendo en cuenta la producción necesaria para alcanzar un equilibrio de los resultados de rentabilidad, los kilos/ropa de años anteriores y que las cantidades fijadas permitan a los trabajadores afectados alcanzar niveles de actividad similares a los señalados para los C.E.E. de Telefonía, con equivalente esfuerzo personal en el desarrollo de las tareas laborales.

Dichas cantidades totales, se acuerdan teniendo en cuenta las respectivas plantillas (Madrid Telefonía, Madrid Lavandería, Barna Telefonía) de trabajadores fijos a la firma de este Convenio. Por tanto, cualquier variación en los distintos colectivos hará cambiar proporcionalmente la cantidad final a producir en el Centro en el que se diara dicha variación. Asimismo incidirá en la cantidad total final los casos reflejados en las cláusulas, 16 y 17 de este Convenio Colectivo.

Estas producciones son globales para los respectivos Centros, desarrollándose una tabla individualizada en función de las características laborales de cada trabajador y las tareas funcionales de cada puesto de trabajo.

Con los objetivos de producción anual indicados, la Dirección fijará las tablas individuales en cada Centro, previa consulta a la representación social correspondiente.

Y en prueba de conformidad suscriben el presente Convenio Colectivo en la fecha arriba mencionada.

REPRESENTACION**POR LOS TRABAJADORES:**

Domingo Camacho Fernández U.G.T.

Manuel Martínez Vidal U.G.T.

Anastasio Vega García U.G.T.

José M. Hernández Burgos U.G.T.

POR LA DIRECCION:

María Vercher Sella
DIRECTORA GERENTE

María Teresa Ruiz
DIRECTORA BARNA

Luis M. Cases Llop
COORDINADOR C.E.E.
MADRID.

1210

RESOLUCION de 8 de enero de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa «Inespal, Sociedad Anónima», para los Centros de trabajo de Alicante y Noblejas (Toledo).

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa «Inespal, Sociedad Anónima», para los Centros de trabajo de Alicante y Noblejas (Toledo), que fue suscrito con fecha 27 de octubre de 1989, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Empresa, para su representación, y de otra, por los Comités de ambos Centros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, 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, acuerda:

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, 8 de enero de 1990.-El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la Empresa «Inespal, Sociedad Anónima» [para los Centros de trabajo de Alicante y Noblejas (Toledo)].

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA INESPAL, SOCIEDAD ANONIMA, PARA LOS CENTROS DE TRABAJO DE ALICANTE Y NOBLEJAS (TOLEDO)

PARTE PRIMERA:**DISPOSICIONES COMUNES A TODOS LOS CENTROS****CAPITULO I****DETERMINACION DE LAS PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO.****Art. 1. PARTES.**

El presente Convenio Colectivo se concierta entre la INDUSTRIA ESPAÑOLA DEL ALUMINIO S.A., representada por las personas expresamente facultadas para ello, por acuerdo del Consejo de Administración de dicha Sociedad, y los trabajadores representados por los respectivos Comités, a través de la Comisión Negociadora designada por éstos.

CAPITULO II**AMBITO DE APLICACION****Art. 2. AMBITO TERRITORIAL.**

Se extiende a los Centros de Trabajo de Alicante y Noblejas.

Art. 3. AMBITO FUNCIONAL.

Afectará a la totalidad de los puestos de trabajo encuadrados en las actuales actividades de la INDUSTRIA ESPAÑOLA DEL ALUMINIO S.A., con la expresa salvedad, y a todos los efectos, de los "Puestos de Función Directiva" de Mandos y Técnicos.

Tales puestos son, en concreto, los que jerarquizados por el Sistema de Valoración HAY, alcanzan en la Empresa el nivel IX, o superior.

Art. 4. AMBITO PERSONAL.

Se extenderá a los trabajadores de los Centros mencionados, con excepción de:

- * Los que ocupen puestos de Función Directiva.
- * Los que no ocupando actualmente alguno de los mencionados puestos, estén ya ligados a la Empresa por un Contrato Individual que haya previsto la exclusión. No obstante se reconoce a estos últimos el derecho a regirse por el Convenio Colectivo si así lo desearan.

Art. 5. AMBITO TEMPORAL.

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio tendrán vigencia desde el 1.1.88 hasta el 31.12.90:

No obstante, mantendrán su vigencia específica aquellos pactos concretos para los que se haya establecido distinto periodo.