

**4720 RESOLUCION de 13 de febrero de 1990, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del III Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de «Asociación Telefónica Asistencia Minusválidos» (ATAM).**

Visto el texto del III Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de «Asociación Telefónica Asistencia Minusválidos» (ATAM), que fue suscrito con fecha 6 de noviembre de 1989; de una parte, por los designados por la dirección de la citada Asociación para su representación, y de otra, por el Comité 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, 13 de febrero de 1990.—El Director general, Carlos Navarro López.

Comisión Negociadora del III Convenio Colectivo de «Asociación Telefónica Asistencia Minusválidos (ATAM)

**III CONVENIO COLECTIVO DE A.T.A.M. (ASOCIACION TELEFONICA ASISTENCIA A MINUSVALIDOS)**

**Artículo 1º.- AMBITO TERRITORIAL Y PERSONAL.**

1. El presente Convenio será de aplicación a todas las relaciones de trabajo existentes entre la Empresa --- A.T.A.M. y los trabajadores que presten sus servicios en cualquiera de los Centros de trabajo de la citada empresa en todo el Estado español y cualquiera que con la modalidad de contratación.

2. Queda expresamente excluido el personal laboral minusválido de los Centros Especiales de Empleo cuya relación laboral especial está regulada por el Art. 1.1. del Real Decreto 1368/85 de 17 de Julio de 1.985 (B.O.E. de 28.8.85), así como los asistidos de los Centros Ocupacionales de la A.T.A.M. Este párrafo sufrirá las modificaciones que se produzcan por Ley.

3. Quedan excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio las personas que por motivos filantrópicos, voluntariado social o pertenecientes a sociedades religiosas o similares realizan funciones de ayuda o cooperación altruista, así como el personal en prácticas.

4. En ningún caso las prestaciones voluntarias realizadas por estas personas eliminarán puestos de trabajo que puedan ser desempeñados por personal empleado.

5. Quedan excluidos del presente Convenio los trabajadores que ocupen cargos directivos, entendiéndose como tales los Coordinadores de Área o Directores de Centro o cualquier otro de superior categoría jerárquica, durante el tiempo de permanencia en tal situación. En caso de que cesen en su condición de cargo directivo, volverán a quedar incluidos en el ámbito del Convenio con la categoría profesional que ostentaban y condiciones económicas correspondientes.

**Artículo 2º.- VIGENCIA.**

El presente Convenio tendrá vigencia a partir del día 1 de Enero de 1.989 y hasta el 31 de Diciembre de 1.989.

El presente Convenio será de aplicación y prorrogable de año en año, salvo que alguna de las partes formule la denuncia del mismo, con una antelación mínima de un mes a la fecha del vencimiento de cualquiera de sus prórogas.

**Artículo 3º.- GRUPOS Y CATEGORIAS PROFESIONALES.**

Las categorías profesionales contempladas en el presente Convenio se agrupan del siguiente modo:

**Grupo I: TITULADOS SUPERIORES Y ASIMILADOS.**

- Médico especialista
- Titulado superior e asimilado

**Grupo II: TITULADOS MEDIOS Y ASIMILADOS.**

- Grupo II a: Asimilados a titulado medio.
- Jefe de Taller.

**Grupo II b: Titulados medios.**

- Ingeniero Técnico Industrial.
- Diplomado Ciencias Empresariales
- Profesor Diplomado en Educación Física
- Profesor Diplomado en Educación Especial
- Fisioterapeuta/Diplomado en Fisioterapia
- A.T.S./Diplomado en Enfermería
- Asistente Social
- Otros titulados de Grado Medio.

**Grupo II c: Asimilados a titulado medio.**

- Terapeuta Ocupacional
- Técnico Estimulación Precoz
- Logopeda
- Monitor/Maestro de Taller.

**Grupo III: PERSONAL CUALIFICADO ADMINISTRATIVO Y DE OFICIO.**

- Oficial Administrativo
- Oficial de Oficios Varios

**Grupo IV: PERSONAL AUXILIAR.**

- Auxiliar Clínico
- Cuidador
- Auxiliar Administrativo

**Grupo V: PERSONAL SUBALTERNO Y NO CUALIFICADO.**

- Telefonista
- Ordenanza.
- Personal no cualificado

**Categorías a distinguir:**

- Coordinador Interno.

Las anteriores categorías son meramente enunciativas a la espera de las conclusiones de la Comisión Paritaria correspondiente que estudiará el tema.

**Artículo 4º.- TRABAJOS DE SUPERIOR O INFERIOR CATEGORIA PROFESIONAL.**

Los trabajadores que realicen funciones de categoría profesional superior e inferior a las suyas se regirán de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Para el acceso a funciones de categoría superior se exigirá con carácter general, estar en posesión de la titulación académica requerida en su definición.

No obstante, en determinados supuestos de promoción interna el tribunal cree de tal efecto podrá acordar...

dar la sustitución de la titulación por otros requisitos técnicos mínimos, siempre que sea legalmente posible.

El Comité de Empresa o Delegados de Personal deberán ser informados previamente, salvo en casos de necesidad perentoria o urgente, a la designación de un trabajador para la realización de funciones de categoría inferior a la suya. La citada comunicación deberá expresar la causa de la situación, así como el nombre del trabajador designado para realizar las funciones de la categoría profesional inferior.

#### Artículo 59.- PROVISION DE PLAZAS DE PLANTILLA.

Para la cobertura de las plazas que sean convocadas por la Empresa se procederá de acuerdo con los mecanismos y orden de prelación que se enumeran:

a) Reingreso de trabajadores de excedencia voluntaria cumplida y de acuerdo con lo prevenido en el Art. 46 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Concurso de traslado geográfico de ámbito nacional.

c) Concurso oposición interno de personal fijo de ámbito nacional.

d) Concurso oposición para personal eventual o interino que haya trabajado un mínimo de 6 meses en la Empresa en los tres últimos años, aunque en ese momento no esté contratado.

e) Selección externa.

En las convocatorias de plazas fijas se reservará para los C.E.E. de la A.T.A.M. y para todos los convocados de la A.T.A.M. aquellos puestos de trabajo que por razón de su contenido funcional, admitan su desempeño por personal con minusvalías, salvo plazas que impliquen promoción de personal interno.

Para el próximo Convenio la Comisión de Clasificación estudiará y definirá qué puestos serán de libre designación y cuales de selección objetiva.

#### Artículo 60.- MOVILIDAD FUNCIONAL.

Se considera movilidad funcional lo prevenido en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores. A los efectos prácticos en la A.T.A.M. se considera movilidad funcional el cambio de Área, Unidad o puesto de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes convienen en la necesidad de tratar estas moviidades con la máxima transparencia. Para lograr la aplicación de este principio, la Dirección de la Empresa facilitará información previamente a la representación de los Trabajadores de los planes de movilidad funcional y las decisiones que se tomen salvo casos de necesidad perentoria o urgente.

La empresa con ánimo de atender a la demanda de deseos individuales de movilidad funcional, recibirá las solicitudes del personal y analizará las mismas, tratando de hacerlas compatibles con la necesaria capacitación y organización del trabajo, procurando hacer esta movilidad funcional dando preferencia a los siguientes criterios:

- antigüedad en el área
- antigüedad en la categoría
- antigüedad en la empresa
- mayor edad

La empresa no podrá por medidas disciplinarias adoptar moviidades funcionales, salvo resolución de expediente contradictorio.

#### Artículo 70.- PERIODOS DE PRUEBA

El personal de nuevo ingreso o de promoción de categoría estará sometido a los periodos de prueba que según los siguientes grupos se indican:

- Grupo V ..... 15 días
- Grupo IV ..... 1 mes
- Grupo III ..... 2 meses
- Grupo II ..... 3 meses
- Grupo I ..... 6 meses

En el caso de promoción interna, si no se supera el periodo de prueba se retornará a la categoría de origen.

Terminado el periodo de prueba, la Dirección redactará un informe de evaluación que será comunicado a los Representantes de los Trabajadores para su conocimiento.

#### Artículo 80.- SALARIO BASE.

Es la retribución bruta anual asignada para cada trabajador por la realización de la jornada normal establecida en este Convenio, cuya cuantía viene determinada para cada categoría profesional en el Anexo I del presente Convenio, y que tendrá validez hasta el 31 de Diciembre de 1.989.

#### Artículo 90.- REVISIONES SALARIALES.

La revisión de los conceptos económicos para 1.989 y su distribución figura en el Anexo 3 de este Convenio, al igual que su cláusula de revisión por desviación respecto al I.P.C.

#### Artículo 100.- COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD.

El personal acogido a este Convenio tendrá derecho a percibir un complemento salarial por antigüedad por cada periodo de dos años de servicios prestados a la Empresa. 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.

La cantidad de este importe será de 49.980,00 brutos anuales para todas las categorías por cada bienio y distribuida en doce pagas ordinarias y dos extraordinarias en la proporción devengada correspondiente en estas últimas.

#### Artículo 110.- COMPLEMENTO DE AYUDA INFANTIL Y ESCOLAR.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán por cada hijo y en función de las edades que se indican, las siguientes cuantías:

- De 0 a 6 años ..... 22.764,00/año
- De 7 a 14 años ..... 39.696,00/año
- De 15 a 18 años ..... 61.368,00/año
- De 19 a 25 años ..... 70.800,00/año (siempre que el hijo esté bajo tutela familiar, demostrado documentalmente)

Artículo 129.- COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD

Se consideran horas nocturnas las comprendidas entre las 22 y las 6 horas. Las horas realizadas en régimen de rotación tendrán un incremento del 25% sobre el valor de la hora normal.

Artículo 130.- COMPLEMENTO DE DOMINGOS Y FESTIVOS

Complemento de índole funcional que retribuye la prestación de servicios en sábado, domingo y festivo.

El personal que efectúa su trabajo de jornada ordinaria en domingo o festivo, recibirá una compensación económica de 1.332,- $\text{ptas}$  por cada día trabajado en estas circunstancias.

Si el trabajador tuviera que trabajar dos domingos o festivos consecutivos, por el segundo realizado percibirá 1.998,- $\text{ptas}$ . Si hubiera un tercero, se abonaría 2.159,- $\text{ptas}$ , no pudiendo trabajar más de tres consecutivos (salvo excepciones que pacte el Comité de Empresa y la Empresa).

El sábado trabajado se compensará con una dotación económica de 250,- $\text{ptas}$ /día.

Artículo 140.- COMPLEMENTO DE TURNOS.

Complemento de índole funcional que retribuya la prestación de servicios en régimen de turnos de mañana, tarde y noche siempre que la persona esté en dicho régimen.

La cuantía de dicho complemento será de 4.000,- $\text{ptas}$  brutas mensuales, 12 meses al año.

Artículo 150.- COMPLEMENTO DE SECRETARÍA

Complemento de índole funcional que retribuye la prestación de servicios que implican confidencialidad y que los distingue de la generalidad de sus homólogos de la misma categoría profesional, en tanto en cuanto desempeñen dichas funciones.

El valor de este complemento es de 69.104,- $\text{ptas}$  brutas anuales.

Artículo 160.- COMPLEMENTO DE ROTAS.

Es competencia de la Dirección la organización del traslado de los asistentes desde el domicilio de éstos a los Centros y viceversa.

Cada curso o año natural podrán nombrarse dos suplentes de rutas entre los Auxiliares de las Áreas asistenciales. A dichos suplentes se les contabilizará como horas extraordinarias las que superen su jornada laboral desde el inicio de la ruta y hasta el final de la misma. En compensación disfrutará de las mismas vacaciones que el personal docente.

Artículo 170.- COMPLEMENTOS POR JEFATURA

Retribuye a aquellos trabajadores que desempeñan jefatura que implica función limitada del mando o cualquier otro tipo de funciones que exijan una especial responsabilidad delegada.

Los valores de este complemento se percibirán durante el tiempo que se realicen estas funciones y se reflejan en el anexo 2.

Artículo 180.- PLUS DE LOCOMOCION

Se establece un plus de locomoción en concepto de transporte hasta el Centro de trabajo. Dada la ubicación de los Centros de Torrent (Valencia), Pozuelo de Alarcón (Madrid), Valldoreix (Barcelona) y El Tablero (Tenerife), se aplicará este plus para los empleados de estos centros de trabajo.

La cuantía del plus de locomoción se fija en 3.000,- $\text{ptas}$ . al mes, durante 11 meses al año.

Si se produce una ausencia del trabajo de más de 5 días laborables en el mes, se descontará la cuantía proporcional a los días de no asistencia, exceptuando las ausencias por guardias, turnos, colonias o trabajos devengados a la Empresa.

Artículo 190 HORAS EXTRAORDINARIAS

El número de horas extraordinarias efectuadas por un solo trabajador será el establecido por el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 350.

Se notificará al Comité de Empresa trimestralmente el número de horas y los puestos cubiertos.

Cuando por razones de servicio el trabajador deba desplazarse al Centro de trabajo en día no laborable para él y con ocasión de tener que realizar horas extraordinarias, a aquellas que deba realizar por su actividad, se le aumentarán en función de su desplazamiento.

Artículo 200.- PAGO DEL SALARIO

Los importes de los salarios base, complemento de antigüedad, complemento de jefatura y secretaría, que se cuantifican en los anexos 1 y 2, se distribuirán e afectos de cobro en 14 pagas al año de igual cuantía y se abonarán en 12 pagas ordinarias, una cada uno de los meses naturales, y en 2 extraordinarias, una el 15 de junio y la otra el 15 de diciembre.

El pago se efectuará mediante transferencia bancaria - cuya orden se enviará al banco el día 25 de cada mes para las pagas ordinarias y los días 10 de junio y 10 de diciembre para las extraordinarias.

A petición del trabajador podrá efectuarse el pago mediante cheque.

En ambos casos, el jefe inmediato facilitará al trabajador, el tiempo necesario para cobrar su nómina, siempre y cuando quede asegurado el servicio del área.

Artículo 210.- VIAJES, CAMPAMENTOS Y COLONIAS.

El personal que reúna los requisitos laborales idóneos para asistir a las colonias que se realizan por los Centros, asistirán de manera voluntaria.

En áreas asistenciales se planificarán el inicio del curso las actividades enunciadas dentro del plan global a desarrollar por cada una de dichas áreas.

La Dirección del área con la participación de los profesionales de las mismas, fijarán el personal necesario para la ejecución de dichas actividades.

El personal que trabaje en estas colonias de acogidos recibirá una compensación de un día libre por cada día trabajado en ellas, y dos días libres por sábado, domingo o festivo. Recibirá además una dieta de 1.997,-A.

Por los días trabajados en colonias que fueran sábados, domingos o festivos, percibirán una dieta de 3.993,-.

Se considerarán equivalentes a colonias, para efectos de compensación, las excursiones y desplazamientos, con peticiones deportivas y situaciones similares siempre que se pernocte con los asistidos.

Dichos días libres deberán disfrutarse conjunta o separadamente a elección del trabajador en periodos no lectivos, salvo la excepción de algunos trabajadores que lo tendrán que realizar en los periodos lectivos, en el año natural en que fueron realizados dichos servicios o en distinto año en los casos que no se pudiera cumplir lo anterior.

Los trabajadores y el Comité de Empresa o Delegados de Personal, recibirán con 30 días como mínimo de antelación un dossier con el emplazamiento, duración y demás características de las mismas.

#### Artículo 228.- VACACIONES.

El personal docente del Colegio de Educación Especial disfrutará de un periodo continuado de vacaciones de 45 días de verano a disfrutar entre 20 de Julio y 10 de Septiembre a elección del trabajador.

El resto del personal disfrutará del mes de Agosto.

Además todo el personal disfrutará de ocho -- días naturales de vacaciones en Semana Santa y otros -- ocho días naturales en Navidad, con cierre del Centro en ambos casos.

La Dirección podrá establecer un retén de servicios mínimos en los periodos del cierre del Centro.

En caso de que durante el periodo de vacaciones un trabajador se dé de baja por I.L.T. se interrumpirá el periodo vacacional mientras dure esta situación, teniendo derecho a disfrutar los días pendientes.

Con la finalidad de extender la cobertura del servicio para los asistidos, en el año de 1.990 pactarán ambas partes la organización de turnos en los periodos vacacionales empezando a modo experimental con las vacaciones de Semana Santa y Verano.

#### Artículo 230.- PERMISOS RETRIBUIDOS.

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) 3 días naturales por nacimiento de hijo.
- c) 5 días naturales por enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge.  
5 días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de hijos, padres o hermanos de uno y otro cónyuge.  
2 días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de nietos o abuelos de uno u otro cónyuge.

Este permiso se verá incrementado en dos días si el trabajador tuviera que desplazarse fuera de la provincia de residencia habitual.

- d) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hermanos o hijos.

Este permiso se verá incrementado en dos días si el trabajador tuviera que desplazarse fuera de la provincia de residencia habitual.

- e) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica. El trabajador tendrá que aportar el justificante de consulta extendido por el facultativo.

- f) 2 días naturales por traslado de domicilio habitual;

- g) Los trabajadores que están matriculados en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia, así como los que concurren a oposiciones de la Administración Pública o similares, tendrán el correspondiente permiso por el tiempo necesario para que puedan concurrir a los exámenes y demás pruebas de aptitud, debidamente justificados.

- h) Por el tiempo necesario para concurrir a las pruebas del examen de conducir debidamente justificado.

- i) 7 días naturales por traslado de domicilio a otra provincia.

- j) 3 días al año para asuntos personales previa notificación a su responsable directo.

- k) Por las horas necesarias para la preparación al parto, presentando el debido justificante, siempre y cuando no lo pueda realizar fuera de su horario de trabajo en los Centros más próximos a su lugar de residencia habitual, siendo valorado por la Comisión de Interpretación y Vig.

A todos los efectos se considerará al compañero o compañera que conviva con el empleado/a como cónyuge, previa justificación de certificado de convivencia por el Ayuntamiento correspondiente.

#### Artículo 240.- FONDO DE ATENCIONES SOCIALES.

El fondo para atenciones sociales se fija para el año 1.989 en 1,-A. (una peseta).

La distribución de dicho fondo estará a cargo de una Comisión paritaria, de cuatro miembros, formada por representantes de los trabajadores y la dirección.

Además dicha Comisión tendrá encomendadas las funciones que se describen en el Artículo 30e para períodos de hasta tres mensualidades.

#### Artículo 250.- EMPLEO.

Ambas partes reconocen la importancia de la creación de empleo y se comprometen durante la vigencia de este Convenio a realizar las acciones conducentes a la consecución de dicho objetivo.

A partir de 1 de Enero de 1.990 todos aquellos contratos eventuales que cubran más del 60% de la jornada anual se entenderán concertados por tiempo indefinido, cualquiera que sea la categoría laboral de que se trate dentro de las establecidas en el vigente convenio.

Artículo 269.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Se constituirá un Comité de Seguridad e Higiene en el Centro Nacional en las formas y condiciones establecidas por la Ley.

En el resto de los centros habrá un Vigilante de Seguridad que será el Delegado de personal u otro representante de los trabajadores. Las funciones de dicho Comité de Seguridad e Higiene y el Vigilante de Seguridad serán las que surgen de la legislación vigente en la Ordenanza sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo y en el Estatuto de los Trabajadores.

También tendrá como función proponer los planes de prevención, peligrosidad y toxicidad, posteriormente a haber realizado un estudio por el Plan Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. Las cuantías de estos planes no será nunca inferior al 20% del salario base durante el tiempo de exposición al riesgo.

Artículo 270.- JORNADA Y HORARIO.

Durante la vigencia del presente Convenio las jornadas de trabajo en cómputo anual de horas efectivas, serán las siguientes:

1. Personal docente del Colegio de Educación Especial: - 1.421 horas efectivas al año. De las horas de trabajo semanales 27 horas y 30 minutos serán lectivas.
2. Personal asistencial de Centros Ocupacionales: (1.591) horas efectivas año, computándose como tiempo efectivo de trabajo los 45 minutos a invertir en la comida de mediodía que realizan en el mismo centro, por simultanear dicho tiempo con el auxilio y colaboración a los minusválidos en tal menester.
3. Resto del personal: 1.591 horas efectivas al año (equivalentes a 1.614 horas más el disfrute de tres puentes o compensación de tiempo equivalente en el caso de personal que no pudiera disfrutar los citados tres puentes).

El personal al que se refiere los puntos 1 y 2 disfrutará también de tres puentes no recuperables.

La Dirección de cada Centro acordará junto con el Comité de Empresa o Representantes del personal, los horarios a aplicar en cada caso.

El personal tendrá derecho a un período de descanso de 15 minutos diarios, computándose a todas las efectivas como jornada de trabajo.

Las personas que no pudieran acogerse a este horario, por razones del servicio donde se hallen, disfrutarán de esas horas acumuladas, en períodos pre y post vacacionales, o en otro período en que no interfiera con su trabajo habitual. El trabajador tendrá derecho a disfrutar las horas acumuladas dentro del año en curso.

Jornada reducida.

Es la contemplada por la Ley y que se aplica a una jornada intermedia entre ambas. Se podrá trabajar, por tanto, al 50%, 60% y al 66% de la jornada ordinaria pactada en el presente Convenio, con la reducción salarial proporcional a la jornada realizada.

Artículo 280.- DIETAS Y VIAJES.

Los trabajadores que por su actividad laboral tengan que desplazarse fuera del término municipal de su centro de trabajo tendrán las siguientes compensaciones económicas:

- a) El trabajador que por su actividad laboral tuviera que pernoctar fuera de su domicilio, percibirá una dieta diaria de 4.105,-. En el caso de que el desplazamiento fuera inferior a cuatro días dicho importe se incrementaría en un 20 %.
- b) Si el trabajador no pernoctase esa noche fuera de su domicilio pero volviera a él dentro de las cinco horas siguientes a su jornada ordinaria, percibirá un plus comida de 1.875,-, en todos los demás casos percibirá dieta completa.
- c) Los gastos de transporte correrán a cargo de la empresa y se efectuarán en la clase cuando se realice el viaje en ferrocarril y de clase turista cuando esto sea en avión.

Se podrá realizar viajes en coche propio, previa autorización del jefe superior inmediato.

Cuando el viaje se realice en vehículo propiedad del empleado, éste percibirá una compensación de 25,- por Km. recorrido además de los gastos de peajes si los hubiere.

En los demás casos el trabajador podrá elegir el tipo de transporte en que se realizará el viaje.

En ningún caso devengarán dieta ni plus comida los viajes de los trabajadores del Centro Nacional de Pozuelo de Alarcón a Madrid, ni los del Centro Ocupacional de Torrent a Valencia, ni los del Centro de Valldoreix a Barcelona, ni los del Centro Ocupacional de El Tablero a La Laguna.

Artículo 290.- COMEDOR.

Aquellos empleados que deben trabajar su jornada ordinaria en la que esté comprendido dentro de ella la totalidad del período horario de 12,00 h. a 16,00 h., e bien de 19,00 h. a 24,00 h. tendrán derecho a comida o cena, según corresponda, con cargo a la empresa.

El personal no asistencial podrá no comer en el Centro durante la jornada de invierno, y salir 45 minutos antes del horario normal, siempre que se mantengan los servicios adecuados para el buen funcionamiento de cada área.

Los trabajadores que realicen rutas con asistidos en la jornada de verano, tendrán derecho a la comida del mediodía con cargo a la empresa, el día que realicen efectivamente dicha ruta; asimismo el personal asistencial de Centros Ocupacionales tendrá derecho a comida en la jornada de verano.

Artículo 300.- ASPECTOS SOCIALES.Servicios Médicos.

Se mantendrá el Servicio Médico de empresa en la forma actual de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente.

Revisiones médicas.

Todo el personal será sometido a un reconocimiento médico anual. Además se incluirá un sistema preventivo para la detección de aquellos factores de riesgo más importantes (si

necológicos) y grupos de riesgo (oftálmico, otorrinolaringológico) Será regulado por la Comisión de Seguridad e Higiene.

#### Seguro de Responsabilidad Civil.

La empresa concertará con cargo a sus presupuestos generales un seguro de responsabilidad civil para sus empleados como cobertura de los riesgos que implique el trabajo con los asistidos y sus instalaciones. Se pasará información al Comité de Empresa.

#### Aval para compra de vivienda.

A.T.A.M. a petición de los trabajadores, y con destino a compra de vivienda para su uso personal, evaluará ante la Entidad bancaria o de crédito que designe el interesado, hasta un máximo de 2.000.000, ₡ por aval/trabajador.

La empresa podrá exigir los elementos de garantía que considere oportunos para asegurar el posible incumplimiento de la devolución de las deudas.

#### Préstamo de una a tres mensualidades.

Los empleados incluidos en este Convenio tendrán derecho a percibir un préstamo de hasta tres mensualidades de su salario bruto, a devolver en un máximo de 24 mensualidades sin interés, bastando para su obtención una solicitud razonada en la que se define el destino del préstamo.

No podrá solicitarse un nuevo préstamo sin haber cancelado y abonado a la A.T.A.M. el anterior. Asimismo podrá cancelarse antes de su vencimiento.

El saldo máximo vivo del total de estos préstamos para 1.989 será del 6,5% sobre el total de masa salarial resultante.

La concesión de estos préstamos estará regulada por la normativa que establezca la Comisión paritaria del Fondo Social constituida por dos miembros nombrados por la Dirección y dos por la Representación de los Trabajadores.

#### Complemento en situación de baja por I.L.V.

Durante la permanencia de los trabajadores en situación de baja por incapacidad laboral transitoria, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100% de las percepciones que le correspondieran en situación de alta durante dicho período de incapacidad.

#### Asistencia en Centros de A.T.A.M. para beneficiarios del personal.

Los representantes de los trabajadores establecerán un concierto para asistencia a sus beneficiarios en los servicios de la A.T.A.M. de acuerdo con lo establecido en el artículo 9 punto 3º de los Estatutos de la A.T.A.M.

#### Artículo 31º - 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.

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 justifiquen.

La Empresa resolverá, a mayor brevedad posible, sobre su concesión y fecha de inicio, atendiendo a las necesidades del Servicio.

#### Excedencia por Servicio Militar.

En el caso de excedencia especial por la prestación del Servicio Militar se percibirán las pagas extraordinarias de Junio y Diciembre. La reincorporación al trabajo se realizará en un plazo máximo de un mes después de haberse obtenido la licencia, previo aviso a la Empresa con 15 días de antelación.

#### Excedencia por nacimiento de hijos.

En caso de nacimiento de hijos se concederá excedencia especial por este motivo al padre o la madre que lo solicite por un periodo no superior a tres años, a contar desde la fecha de nacimiento del hijo, debiendo incorporarse de forma inmediata a su puesto de trabajo, previo aviso a la Empresa con un mes de antelación.

#### Excedencias voluntarias.

El trabajador con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente al reingreso en la Empresa en las vacantes de igual o similar categoría que se produjeran, siempre que hubiese manifestado por escrito, con un mes de antelación a la fecha de finalización de la excedencia, su deseo de reincorporación.

Si la concesión de la excedencia fuese motivada por disfrute de beca, viaje de estudios o participación en cursos de perfeccionamiento, a instancias de la Dirección del Centro, se le computará el tiempo de excedencia como período de servicio a efectos de antigüedad. En este tipo de excedencia el trabajador tendrá derecho a reincorporarse automáticamente a un puesto de trabajo de igual categoría en un plazo máximo de 7 días.

Asimismo, el trabajador podrá disfrutar de 1 año de excedencia, a partir de 7 años trabajados, con reincorporación inmediata a su puesto de trabajo. La Dirección valorará según el número de peticiones, la concesión de dicha solicitud en el caso de que el número de peticiones pueda crear problemas para la adecuada atención de los servicios establecidos. En dichos casos, la Comisión de Interpretación y Vigilancia resolverá adecuadamente.

#### Artículo 32º. COMISION DE INTERPRETACION Y VIGILANCIA

Se constituye una Comisión paritaria formada por 3 miembros de la Dirección y 3 de los representantes del personal, para resolver las cuestiones que se deriven de la interpretación y aplicación de lo acordado en el presente Convenio.

En caso de discrepancia en el seno de la Comisión sobre la observancia de algunos de los artículos y cláusulas de las normas citadas, ambas partes se someterán a la decisión de un árbitro, designado por las mismas de común acuerdo cuyo laudo resolverá las cuestiones planteadas. De no lograrse dicho acuerdo, se solicitará del Director General de Trabajo la designación de un árbitro de entre los candidatos propuestos por las partes.

#### Artículo 33º COMISION DE FORMACION

Se constituye una Comisión paritaria formada por tres miembros de la Empresa y 3 de los representantes de los trabajadores, cuya misión es impulsar, tanto la formación general del personal, como la mejora de su capacitación profesional. La Empresa presentará un plan de formación a dicha Comisión y ésta regulará los aspectos económicos en esta materia.

Artículo 149 - TRIBUNAL PARITARIO PARA CONTRATACIONES

En el momento en que se produzca una vacante o se cree una nueva plaza, se formará un Tribunal (dos miembros de la Dirección y dos representantes del Comité de Empresa o Delegados de Personal) que tendrá como misión la adjudicación de dichas plazas a los candidatos de las mismas. En caso de no acuerdo, la Empresa gozará de voto de calidad.

Con el fin de facilitar la cobertura de las posibles plazas eventuales que se produzcan, al inicio del curso se regulará una selección de personal por dicho Tribunal en la que se establecerá una lista con el orden de ocupación de dichas plazas.

Artículo 150 - COMISION DE CLASIFICACION Y DEFINICION DE CATEGORIAS Y FUNCIONES PROFESIONALES.

Se constituye una Comisión paritaria formada por tres representantes de la Dirección y tres representantes del personal que elaborará un estudio de cada una de las categorías profesionales de las existentes en ATAM. Dicha Comisión hará públicas sus conclusiones en Dic. 89 y se aplicarán en el Convenio de 1.990.

Artículo 160 - ORGANIZACION DEL TRABAJO Y PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES.

Corresponde a los directivos de la Asociación, con competencia para ello, la organización del trabajo, pudiendo establecer los sistemas de valoración racionalización, mejora de métodos, el establecimiento de plantillas adecuadas y suficientes que permitan la más eficaz y adecuada prestación de servicios.

El objeto de esta organización del trabajo es alcanzar en los centros de A.T.A.M. la utilización óptima de los recursos materiales y humanos.

Para asegurar la participación de los trabajadores en la organización del trabajo:

- Se realizarán reuniones trimestrales de carácter consultivo en las áreas o centros para tratar conjuntamente el plan de centro o área (objetivos, programas, métodos de evaluación,...). Los Directores de Centro o Jefes de Área tendrán en cuenta las conclusiones de dichas reuniones a la hora de aprobar definitivamente el plan de Centro o Área.

- La Dirección establecerá dos reuniones al año con los representantes de los trabajadores: una para informar de la planificación general de cada uno de los Centros, previo estudio razonado de las propuestas de las áreas o centros y otra para presentación de resultados.

- Se mantendrán, además, reuniones trimestrales entre Dirección y representantes de los trabajadores para evaluación y seguimiento del cumplimiento de los planes generales de los Centros.

Artículo 170.- DERECHOS SINDICALES.

Locales sindicales. Se dotará al Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales 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.

Secciones Sindicales.

Serán reconocidas las Secciones Sindicales de todos aquellos Sindicatos que las constituyen en el seno de la empresa con arreglo a la Ley, con los deberes, derechos y garantías que establece la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y en particular los siguientes:

a) 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.

b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, fuera de las horas de trabajo y en los descansos reglamentarios, en locales facilitados por la empresa.

c) Solicitar, previa conformidad del trabajador por escrito, el descuento de la cuota sindical en nómina, estando obligada la empresa a realizar la correspondiente transferencia.

d) Derecho a una bolsa de 180 horas/año distribuidas proporcionalmente según el resultado electoral (número de delegados obtenidos) entre las secciones sindicales que administrarán éstas según su conveniencia.

Secciones Sindicales más representativas.

Se entiende por Sección Sindical más representativa la que haya obtenido más del 10% de los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa de A.T.A.M. a nivel estatal, tal como regula la Ley.

Estas Secciones junto con los anteriores derechos y los reconocidos por la Ley, tendrán los siguientes:

a) 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 60 minutos, armonizando su desarrollo con la adecuada prestación del servicio, previa notificación del Sindicato al empresario.

b) A elegir Delegados Sindicales estatales con reserva de 20 horas mensuales, y que se elegirá según el resultado de las elecciones a nivel estatal por el Sindicato que obtenga mayor número de Delegados según Actas de escrutinio.

Los Delegados Sindicales Estatales tendrán derecho al percibo de dietas, gastos de locomoción y viajes, cuando se desplacen por el resto del territorio del ámbito de la empresa, durante dos días como máximo de viaje y un total de 4 viajes máximo al año.

Garantías de los Sindicatos.

Los Delegados Sindicales, así como los representantes de los órganos 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 400, apartado 5, y con carácter singular las siguientes garantías:

- Representar y defender los intereses de su sindicato y los afiliados al mismo en la empresa. Servir de instrumento de comunicación entre dicho sindicato y la Dirección de la misma.

- Asistir a las reuniones del Comité de Empresa, así como a las de Seguridad e Higiene.

- Asimismo podrá delegar en otro compañero de su Sindicato para que le sustituya en estos menesteres.

- Tendrá derecho a la misma información que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligado 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 y a los trabajadores en general.

- 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 la Empresa, previa autorización, así como, servir de enlace entre los Delegados de Personal de provincias y el Comité de Empresa.
  - Disfrute de las mismas garantías que reconoce a los miembros del Comité de Empresa el Estatuto de los trabajadores.
- Garantías del Comité de Empresa.**
- Además de las reflejadas en el Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a las siguientes:
- Exposición en los tablones de anuncios, destinados al efecto, de notas informativas y comunicados del Comité, siempre que éstos vayan firmados por el Secretario y con el visto bueno del Presidente.
  - Recepción de los boletines de cotización a la Seguridad Social que se formulen por parte de la Dirección, previa solicitud.
  - Recepción de los modelos de los contratos de trabajo y otros documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
  - Información detallada de las horas extraordinarias trimestralmente y con especificación de las causas que las motiva, previa solicitud.
  - Podrá designar a los miembros que formarán parte, representando a los trabajadores en Comité de Seguridad e Higiene, Comisiones paritarias, etc.
  - Podrán concertarse otras facilidades mediante pactos, para casos concretos y justificados.
  - El Comité de Empresa y los Delegados de Personal de los Centros de fuera de Madrid mantendrán reuniones trimestrales en Madrid, previa notificación a la Dirección. En casos extraordinarios, se solicitará a la Dirección el permiso correspondiente.

#### Artículo 380.- VINCLACION A LA TOTALIDAD.

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

En el supuesto de que la autoridad laboral administrativa o judicial, en uso de sus facultades, considere que alguno de los acuerdos contenidos en el mismo no concuerdan con la legalidad vigente, se deberá proceder a la reconsideración de las cláusulas afectadas, respetándose el contenido esencial del Convenio, en cumplimiento del apartado anterior.

#### Artículo 381.- DEROGACION DE NORMAS Y CONDICIONES ANTERIORES.

El presente Convenio Colectivo sustituye, deroga y deja sin efecto las normas contenidas en los anteriores convenios colectivos relativos a Centros de Asistencia y Atención a Deficientes Mentales y Minusválidos Físicos, actualmente vigente, especialmente el II Convenio Colectivo Nacional de A.T.A.M., así como a toda aquella normativa de la Ordenanza de Trabajo del mismo nombre, y aplicable a estos centros y a cuantas normas internas de la propia empresa que se contradigan con el presente Convenio.

#### ANEXO 1: TABLAS SALARIALES 1.989.

Grupo I	Pta./año.
- Médico especialista .....	3.336.662,-
- Médico 14 h. ....	1.390.368,-
- Titulado superior e asimilado ...	2.791.334,-
<b>Grupo II</b>	
Grupo II a:	
- Jefe de Taller .....	2.382.646,-
Grupo II b:	
- Ingeniero Técnico Industrial ....	2.112.572,-
- Diplomado Ciencias Empresariales.	2.112.572,-
- Profesor Diplomado E. Física ....	2.029.244,-
- Profesor Diplomado E. Especial ..	2.029.244,-
- Fisioterapeuta/Diplomado en Fisio.	2.029.244,-
- A.T.S./Diplomado en Enfermería ..	2.029.244,-
- Otros titulados de grado medio ..	2.029.244,-
Grupo II c:	
- Terapeuta Ocupacional .....	1.925.756,-
- Técnico Estimulación Precoz ....	1.925.756,-
- Logopeda .....	1.925.756,-
- Monitor/Maestro de Taller .....	1.925.756,-
<b>Grupo III</b>	
- Oficial Administrativo .....	1.849.680,-
- Oficial Oficinas Varios .....	1.849.680,-
<b>Grupo IV</b>	
- Auxiliar Clínico .....	1.587.908,-
- Cuidador .....	1.587.908,-
- Auxiliar Administrativo (Entrada)	1.587.908,-
- Auxiliar Administrativo (+5 años)	1.849.680,-
<b>Grupo V</b>	
- Telefonista .....	1.532.720,-
- Ordenanza .....	1.532.720,-
- Personal no cualificado .....	1.532.720,-
<b>Categoría a extinguir:</b>	
- Coordinador de Internado .....	2.382.646,-

#### ANEXO 2

#### COMPLEMENTO POR JEFATURA 1.989

- Jefe de Mantenimiento .....	138.454,-
- Terapeuta Jefe .....	138.454,-

#### REVISION I.P.C. 1.989.

Si el I.P.C. al 31.12.89 superara un crecimiento anual del 6,3% se procederá a efectuar una revisión salarial en la cuantía de la desviación respecto al citado 6,3%, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia y con los mismos criterios de incremento con que se efectuó la distribución de las tablas salariales. Con efecto retroactivo a 1.1.89

Dicha cuantía incrementaría los salarios base.

#### ANEXO 3: COMPLEMENTOS PERSONALES

En el mes de Diciembre de 1.989 se reunirá la Dirección con el Comité de Empresa o Delegados de Personal o personal afectado, con la voluntad de llegar a un acuerdo satisfactorio para ambas partes.

En el caso de materializarse dicho acuerdo, éste se incluirá en el Convenio.