

**27957 RESOLUCION de 24 de noviembre de 1992, de la Dirección General de Trabajo, por la que se acuerda la inscripción y publicación del V Convenio Colectivo de la «Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos» (ATAM).**

Visto el texto del V Convenio Colectivo de ámbito interprovincial de la «Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos» (ATAM), que fue suscrito con fecha 13 de julio de 1992, de una parte, por los designados por la Dirección de la citada Asociación, para su representación, y de otra, por el Comité y 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, 24 de noviembre de 1992.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

Comisión negociadora del V Convenio Colectivo de la «Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos» (ATAM).

**V CONVENIO COLECTIVO DE LA ASOCIACION TELEFONICA DE ASISTENCIA A MINUSVALIDOS (ATAM)**

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

El presente Convenio será de aplicación a todas las relaciones de trabajo existentes entre la Empresa A.T.A.M. y los trabajadores que prestan sus servicios en cualquiera de los Centros de trabajo de la citada empresa en todo el Estado español y cualquiera que sea la modalidad de contratación, con las excepciones que a continuación se relacionan:

1.- Queda expresamente excluido el personal laboral minusválido de los Centros Especiales de Empleo y todos aquellos trabajadores que sin tener la condición de minusválidos, se contratan para realizar funciones en esos Centros, en nuevas actividades.

2.- Quedan excluidas 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. En ningún caso, las prestaciones voluntarias realizadas por estas personas, eliminarán puestos de trabajo que puedan ser desempeñados por personal empleado.

3.- Quedan excluidos del presente Convenio, los trabajadores que ocupen cargos de dirección, de coordinación o asesoramiento, a partir de jefe de unidad y/o de similar o superior orden jerárquico.

En el supuesto de que algún trabajador afectado por esta exclusión, dejara de ocupar el puesto de trabajo que motivó la misma, y fuera con anterioridad fijo de plantilla, volverá a quedar incluido en el ámbito del Convenio con la categoría profesional que ostentaba y condiciones económicas correspondientes a la misma.

El personal excluido por aplicación de esta cláusula, no aumentará porcentualmente, excepto las necesidades que pudieran derivarse de futuras variaciones organizativas.

Los jefes de unidad que lo soliciten por escrito, podrán acogerse al ámbito de este Convenio.

**Artículo 2º. VIGENCIA**

El presente Convenio tendrá vigencia a partir del 1 de Enero de 1992 y hasta el 31 de Diciembre de 1994 y 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 prórrogas.

**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 (+ de 4 años)
- Médico especialista (N.I.)
- Titulado superior o asimilado (+ de 4 años)
- Titulado superior o asimilado (N.I.)

**GRUPO II: TITULADOS MEDIOS Y ASIMILADOS**

- Jefe de Taller (+ de 4 años)
- Jefe de Taller (N.I.)
- Ingeniero Técnico Industrial (+ de 4 años)
- Ingeniero Técnico Industrial (N.I.)
- Diplomado en Ciencias Empresariales (+ de 4 años)
- Diplomado en Ciencias Empresariales (N.I.)
- Profesor Diplomado en Educación Física (+ de 4 años)
- Profesor Diplomado en Educación Física (N.I.)
- Profesor Diplomado en Educación Especial (+ de 4 años)
- Profesor Diplomado en Educación Especial (N.I.)
- Fisioterapeuta/Diplomado en Fisioterapia (+ de 4 años)
- Fisioterapeuta/Diplomado en Fisioterapia (N.I.)
- A.T.S./Diplomado en Enfermería (+ de 4 años)
- A.T.S./Diplomado en Enfermería (N.I.)
- Asistente Social (+ de 4 años)
- Asistente Social (N.I.)
- Terapeuta Ocupacional (+ de 4 años)
- Terapeuta Ocupacional (N.I.)
- Logopeda (+ de 4 años)
- Logopeda (N.I.)
- Otros titulados de Grado Medio (+ de 4 años)
- Otros titulados de Grado Medio (N.I.)

**GRUPO III: OFICIALES Y TECNICOS ESPECIALISTAS**

- Técnico en Estimulación Precoz (+ de 4 años)
- Técnico en Estimulación Precoz (N.I.)
- Monitor/Maestro Taller (+ de 4 años)
- Monitor/Maestro Taller (N.I.)
- Oficial Administrativo (+ de 4 años)
- Oficial Administrativo (N.I.)
- Oficial de Oficios varios (+ de 4 años)
- Oficial de Oficios varios (N.I.)

**GRUPO IV: PERSONAL AUXILIAR**

- Auxiliar Clínico (+ de 4 años)
- Auxiliar Clínico (N.I.)
- Cuidador (+ de 4 años)
- Cuidador (N.I.)
- Auxiliar Administrativo (+ de 4 años)
- Auxiliar Administrativo (N.I.)

**GRUPO V: PERSONAL SUBALTERNO Y OTROS**

- Telefonista (+ de 4 años)
- Telefonista (N.I.)
- Ordenanza (+ de 4 años)
- Ordenanza (N.I.)
- Personal no cualificado (+ de 4 años)
- Personal no cualificado (N.I.)

**Artículo 4º. REORGANIZACION FUNCIONAL DE LA ESTRUCTURA PROFESIONAL**

Durante la vigencia de este Convenio se tenderá a:

- La igualación de los salarios base de las categorías incluidas en un mismo grupo laboral.
- La diferencia entre el salario base de un grupo respecto al inmediatamente inferior, será al finalizar la nueva estructuración salarial de un 15%, tomando como referencia inicial al Grupo V.
- Realizar una valoración de todos los puestos de trabajo con objeto de evaluar las diferentes funciones

y tareas. Se encargará el trabajo, a una empresa especializada en estas materias, por la Comisión creada según lo dispuesto en el Artículo 35º de este Convenio, la cual realizará el control y seguimiento del mismo.

Con objeto de facilitar el cumplimiento de estos objetivos, se acuerdan los criterios de reparto, de las futuras subidas salariales, siguientes:

- El 70% se destinará a incrementar los salarios base.
- El 10% se destinará a igualación del salario base de las categorías incluidas en un mismo grupo.
- El 10% se destinará a conseguir la diferencia del 15% entre grupos profesionales.
- El 10% restante, se destinará a complementos específicos de puestos de trabajo que puedan derivarse de la valoración de los mismos.

Singularmente, durante la vigencia de este Convenio y con el fin de facilitar el cumplimiento de los objetivos propuestos en este Artículo, se incrementarán las cantidades globales que correspondan de subida por las revisiones salariales, en 7.500.000 ptas. anuales, lo que da un total de 22.500.000 ptas. en los tres años.

#### Artículo 58. TRABAJOS DE SUPERIOR O INFERIOR CATEGORÍA PROFESIONAL

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

Ningún trabajador podrá, por el hecho de realizar funciones correspondientes a categoría superior, consolidar el derecho a que le sea reconocida dicha categoría, sin haber superado la oportuna convocatoria.

En determinados supuestos de promoción interna, el tribunal creado a tal efecto, podrá acordar 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 parentoria o urgente, de 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. PROVISIÓN 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 previsto en el Artículo 46º del Estatuto de los trabajadores.
- b) Concurso de traslado de ámbito nacional.
- c) Concurso oposición interno, de ámbito nacional, para el personal fijo de plantilla.
- d) Concurso oposición, en el que se tendrán en cuenta las preferencias siguientes, por el orden que se citan:

1º. Minusválidos con certificado oficial de minusvalía, censados como beneficiarios en la Asociación o trabajadores minusválidos de los Centros Especiales de Empleo de A.T.A.M.

2º. Resto de minusválidos con certificado oficial de minusvalía y 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.

3º. Selección externa.

La cobertura de plazas de interino o eventuales, se seleccionará por el mismo procedimiento y criterios que los descritos en el punto d), excepto cuando por su urgencia no sea posible, en cuyo caso, se procederá a contratar provisionalmente, por el tiempo necesario hasta la realización de la consiguiente convocatoria y, en todo caso, por un tiempo máximo de cada contratación, de 30 días naturales.

A partir del 1 de Enero de 1993, los aprobados en cada convocatoria, tanto para fijos como para interinos o eventuales, que no obtengan plaza en la misma, conservarán dentro del año natural, derecho preferente para ocupar alguna plaza vacante que se pueda producir en ese periodo, en esa categoría y, en su caso, especialidad.

Las preferencias a los minusválidos referenciadas en los puntos 1º y 2º del apartado d), no se aplicarán si éstos están trabajando en una Empresa normalizada.

En todas las convocatorias se exigirá la titulación requerida, según el puesto de trabajo de que se trate.

#### Artículo 78. MOVILIDAD FUNCIONAL

Con carácter general, la Empresa actuará según lo dispuesto en la legislación aplicable en cada momento.

Anualmente la Empresa presentará un plan general de provisiones de movilidad a efectuar en ese año, el cual será refrendado en reunión de la Comisión de Interpretación y Vigilancia de este Convenio.

La Empresa, con ánimo de atender a la demanda de deseos individuales de cambio de puesto de trabajo, recibirá en el mes de Enero de cada año, las solicitudes del personal y analizará las mismas, tratando de hacerlas compatibles con la necesaria capacitación y organización de trabajo, procurando hacer esta movilidad funcional, dando preferencia a los siguientes criterios:

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

La Empresa no podrá, por medidas disciplinarias, adoptar movilizaciones funcionales salvo resolución de expediente contradictorio.

#### Artículo 80. PERIODOS DE PRUEBA

El personal de nuevo ingreso o de promoción de categoría, estará sometido a los periodos de prueba que según los siguiente grupos profesionales 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 superase el periodo de prueba se retornaría a la categoría de origen.

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

#### Artículo 92. 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.

**Artículo 109. REVISIONES SALARIALES**

Para 1993 y 1994 la masa salarial quedará incrementada en el I.P.C. del año anterior más un punto. La distribución se hará de acuerdo con los criterios expuestos en el Artículo 4º de este Convenio.

**Artículo 110. COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD**

El personal acogido a este convenio tendrá derecho a percibir un complemento salarial por antigüedad por cada 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 51.800.- ptas. brutas 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 120. 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 indica, las siguientes cuantías:

- De 0 a 6 años ..... 24.585.- ptas./año.
- De 7 a 14 años ..... 42.872.- ptas./año.
- De 15 a 18 años ..... 66.277.- ptas./año.
- De 19 a 25 años ..... 76.464.- ptas./año,  
(siempre que el hijo realice algún estudio oficial, demostrado documentalmente).

**Artículo 130. COMPLEMENTO DE NOCTURNIDAD**

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

**Artículo 140.- COMPLEMENTO DE DOMINGOS Y FESTIVOS**

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

El personal que efectúe su trabajo de jornada ordinaria en domingo o festivo, recibirá una compensación económica de 1.439.- ptas. por cada día trabajado en estas circunstancias.

Si el trabajador tuviera que trabajar dos domingos o festivos consecutivos, por el segundo realizado percibirá 2.158.- ptas. Si hubiera un tercero, se abonaría 2.332.- ptas., no pudiendo trabajar más de tres consecutivos (salvo excepciones que pacte el Comité de Empresa y la Dirección de la Empresa).

El sábado trabajado, se compensará con una dotación de 270.- ptas./día.

**Artículo 150. COMPLEMENTO DE TURNOS**

Complemento que retribuye 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 4.320.- ptas. brutas mensuales, 12 meses al año.

**Artículo 160. 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 74.634.- ptas. brutas anuales.

**Artículo 170. COMPLEMENTO DE RUTAS**

En el supuesto de que en este servicio se empleara personal de A.T.A.M., cada curso o año natural podrán nombrarse dos suplentes de rutas entre los auxiliares de clínica/cuidadores 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 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 Torrente (Valencia), Pozuelo de Alarcón (Madrid), Vall d'oreix (Barcelona), El Tablero (Tenerife) y Mairena del Aljarafe (Sevilla), se aplicará este plus para los empleados de estos Centros de trabajo.

La cuantía del plus de locomoción se fija en 4.000.- 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 sólo trabajador será el establecido por el Estatuto de los Trabajadores en su Artículo 35º.

Se notificará al Comité de Empresa mensualmente, el número de horas y los puestos en los que se hayan realizado.

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

**Artículo 200. PAGO DEL SALARIO**

Los importes de los salarios base, complemento de antigüedad y secretaría, que se cuantifican en este texto y en el Anexo 1, se distribuirán a efectos 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 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.

Cuando el trabajador no opte por el cobro por transferencia bancaria, el pago se podrá efectuar por Caja o Cheque.

El jefe inmediato facilitará al trabajador, el tiempo mínimo necesario, y como máximo 45 minutos, para cobrar su nómina, siempre y cuando quede asegurado el servicio del Área o Centro.

**Artículo 218. 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 Areas asistenciales se planificarán al inicio del curso, las actividades enunciadas dentro del plan global a desarrollar por cada una de dichas Areas.

La Dirección del Centro o Jefatura del Area, 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 asistidos, recibirá una compensación de un día libre por cada día trabajado en ellas, y dos días libres por sábado, domingo o festivo. Dichos días deberán disfrutarse conjunta o separadamente, a elección del trabajador, en periodos laborables y según la organización de las Areas o Centros que así lo aconsejen. En caso de discrepancias, resolverá la Comisión de Interpretación y Vigilancia de este Convenio.

Por los días trabajados en colonias, percibirán una dieta de 3.100.- ptas.

Se considerarán equivalentes a colonias, para efectos de compensación, las excursiones y desplazamientos, competiciones deportivas y situaciones similares, siempre que la jornada laboral se prolongue cuatro o más horas sobre la correspondiente al trabajador de que se trate.

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 220. VACACIONES**

El personal docente del Colegio de Educación Especial, disfrutará de las vacaciones legalmente establecidas en el calendario escolar anual, con un periodo mínimo de 45 días, a coger en los meses de Julio y Agosto.

El resto del personal disfrutará, con carácter general, como vacaciones, el 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, dentro del año natural.

Con la finalidad de extender la cobertura del servicio para los asistidos en los años de vigencia de este Convenio, ambas partes pactarán la organización de turnos en los periodos vacacionales.

**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) 5 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 u 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. Los 5 días por enfermedad grave se podrán coger en uno o varios periodos.

d) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hermanos o hijos. Este permiso se verá incrementado en 2 días si el trabajador tuviera que desplazarse fuera de la provincia de su 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 estén 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 médico, 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, cada caso, por la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

l) En caso de parto múltiple, se añadirán dos semanas al permiso reglamentario.

A todos los efectos de este Artículo, se considerará al compañero/a 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 1992 en 405.500.- ptas.

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

Además dicha Comisión tendrá encomendadas las funciones que se describen en el Artículo 30º para préstamos 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, de acuerdo con las necesidades objetivas de plantilla y no superando el 15% en 1993 y el 10% en 1994, de personal eventual, respecto al total de plantilla.

**Artículo 260. 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, si no existe tal Delegado. Las funciones de dicho Comité de Seguridad e Higiene y el Vigilante de Seguridad serán las que marque 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 pluses de penosidad, peligrosidad y toxicidad, posteriormente a haber realizado un estudio por el Plan Nacional de Seguridad e

Higiene en el Trabajo. La cuantía de estos pluses no será nunca inferior al 20 % del salario base, durante el tiempo de exposición al riesgo.

Los miembros del Comité de Seguridad e Higiene, recibirán por parte de la Empresa las garantías necesarias para el desempeño de sus funciones, así como los posibles permisos para la asistencia a Cursos o Jornadas relacionadas con temas de su interés, siempre que dicho Comité lo estime necesario y las necesidades de organización lo permitan.

#### Artículo 27º. 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: 1376 horas efectivas al año, siendo semanalmente 27 horas lectivas.
2. Personal de Centros Ocupacionales: 1593 horas efectivas al 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 manuválidos en tal menester.
3. Resto del personal: 1593 horas efectivas al año (equivalentes a 1614 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 que realice jornada laboral completa y continuada, tendrá derecho a un periodo de descanso de 15 minutos diarios, computándose a todos los efectos como jornada de trabajo.

#### Jornada Reducida:

Es la contemplada por la Ley y que se amplía a una jornada intermedia entre ambas. Se podrá trabajar, por tanto, al 50 %, 60 %, y 75 % de la jornada ordinaria pactada en el presente Convenio, con la reducción salarial proporcional a la jornada realizada.

#### Artículo 28º. 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 4.700.- ptas. 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.- ptas. En todos los demás casos percibirá dos pluses de comida.
- c) Los gastos de transporte correrán a cargo de la Empresa y se efectuarán en 1ª clase cuando se realice el viaje en ferrocarril y en clase turista cuando se realice en avión.

Se podrá realizar viajes en coche propio, previa autorización del Director correspondiente.

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

En los demás casos el trabajador podrá elegir el tipo de transporte en que se realizará el viaje, sin sobrepasar los costes del transporte público regular.

En ningún caso devengarán dieta ni plus comida los viajes de los trabajadores del Centro Nacional de Perseu 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 de Mairena de Aljarafe a Sevilla, ni los del Centro Ocupacional de El Tablero a La Laguna.

#### Artículo 29º. COMEDOR

Aquellos trabajadores que realicen jornada laboral ordinaria completa, no reducida, y que en su jornada de trabajo esté comprendido la totalidad del periodo horario de 12,00 h. a 16,00 h., o bien, de 19 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.

Igualmente dicho personal tendrá jornada continuada, siempre que la Organización de las Áreas así lo permitan.

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 30º. 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 (ginecológicos) y grupos de riesgo (oftálmico, otorrinolaringológico). Será regulado por el Comité 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, avalará ante la Entidad bancaria o de crédito que designe el interesado, hasta un máximo de 3.000.000.- ptas. 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 fijos 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.

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

El saldo máximo vivo del total de estos préstamos durante la vigencia del presente Convenio será del 7,5 % sobre el total de la 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.T.

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 por sus retribuciones fijas 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 A.T.A.M. de acuerdo con lo establecido en el Artículo 6 punto 3º de los Estatutos de 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, con la mayor brevedad posible, sobre su concesión y fecha de inicio, atendiendo a las necesidades del Servicio.

#### Excedencia por Servicio Militar ó Servicio Social Sustitutorio.

En el caso de excedencia especial por la prestación del Servicio Militar o Servicio Social Sustitutorio, 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 a la madre que lo solicite por un período 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.

#### Excedencia 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 cursillos 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, con reincorporación inmediata a su puesto de trabajo, de 1 año de excedencia, a partir de 5 años trabajados y, de 2 años, a partir de los 7 trabajados.

El trabajador podrá pedir su incorporación al trabajo antes de finalizar la excedencia, previa notificación a la Empresa con un mes de antelación.

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 miembros 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 al arbitraje de un Inspector Técnico designado por la Dirección General de Trabajo.

#### Artículo 33º. COMISION DE FORMACION

Se constituye una Comisión paritaria formada por 3 miembros de la Empresa y 3 miembros 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 34º. TRIBUNAL PARITARIO PARA CONTRATACIONES

En el momento en que se produzca una vacante, se crea una nueva plaza, así como para la contratación de interinos o eventuales, 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.

#### Artículo 35º. COMISION DE CLASIFICACION Y DEFINICION DE CATEGORIAS Y FUNCIONES PROFESIONALES

Con objeto de desarrollar lo previsto en el Artículo 4º, se constituye una Comisión paritaria formada por tres representantes de la Dirección y tres representantes del personal.

Esta Comisión efectuará todos los trámites y gestiones precisos con el fin de garantizar que la valoración de puestos de trabajo concluya antes de Marzo de 1993.

#### Artículo 36º. DERECHOS SINDICALES

##### Locales Sindicales

Se dotará al Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales con representación en dicho Comité, 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 constituyan 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 a la Dirección, 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 de 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 representante legal del Sindicato en la Empresa, a la Dirección de la misma.

b) A elegir Tres Delegados Sindicales estatales con reserva de 20 horas mensuales, y que se designarán, en razón proporcional al número de miembros del Comité y Delegados del Personal obtenidos por cada Sindicato.

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 por viaje y un total de 4 viajes como máximo al año.

#### Garantías de los Sindicatos

Los Delegados Sindicales, así como un representante legal de los órganos de dirección por cada Sección más representativa, a nivel estatal, en 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 40º, apartado 5, y con carácter singular las siguientes:

- 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.

- 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 mensualmente, con especificación de las causas que las motiva.

- 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.

- El comité de Empresa tendrá la posibilidad de acumular el crédito de horas en uno o en varios de sus componentes.

#### Artículo 37º. VINCULACION 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 conculcan la legalidad vigente, se deberá proceder a la reconsideración de las Cláusulas afectadas, respetándose el contenido esencial del Convenio, en cumplimiento del párrafo anterior.

#### Artículo 38º. 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 vigentes, especialmente el IV 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.

#### Artículo 39º. DISPOSICIONES ADICIONALES

1º. En el supuesto de que algún concierto de los que tiene establecidos o establezca la Asociación con las Administraciones Públicas u otras Entidades, no se renovara o sufriera modificaciones importantes y como consecuencia de ello, fuera preciso una reorganización, ésta se llevará a cabo contando con la representación de los trabajadores.

2º. Para acceder al puesto de Jefe de Unidad será condición indispensable, por parte de cada aspirante, presentar un proyecto de desarrollo de la Unidad de que se trata.

Este proyecto, será valorado por la Dirección y la representación de los trabajadores.

ANEXO No. 11TABLAS SALARIALES 1.992

<u>Grupo I</u>	<u>Pts/año + de 4 años</u>	<u>Pts/año N.I.</u>
- Médico especialista .....	3.986.094	- 3.188.875
- Titulado superior o asimilado ...	3.465.196	- 2.772.156

Grupo IIGrupo II a:

- Jefe de Taller .....	2.965.606	- 2.372.484
- Ingeniero Técnico Industrial ...	2.738.596	- 2.190.876
- Diplomado Ciencias Empresariales	2.738.596	- 2.190.876
- Profesor Diplomado E. Física ...	2.651.894	- 2.121.515
- Profesor Diplomado E. Especial...	2.651.894	- 2.121.515
- Fisioterapeuta/ Dipl.en Fisio...	2.651.894	- 2.121.515
- A.T.S./ Diplomado en Enfermería.	2.651.894	- 2.121.515
- Logopeda.....	2.651.894	- 2.121.515
- Terapeuta Ocupacional.....	2.651.894	- 2.121.515

Grupo III

- Técnico estimulación Precoz.....	2.490.586	- 1.992.468
- Monitor/ Maestro de Taller .....	2.490.586	- 1.992.468

Grupo X

	<u>Pts/año + de 4 años</u>	<u>Pts/año N.I.</u>
- Oficial Administrativo .....	2.465.036	- 1.972.028
- Oficial Oficios Varios .....	2.465.036	- 1.972.028

Grupo XI

- Auxiliar de Clínica .....	2.138.990	- 1.711.192
- Cuidador .....	2.138.990	- 1.711.192
- Auxiliar Administrativo .....	2.138.990	- 1.711.192

Grupo Y

- Telefonista .....	1.988.028	- 1.590.422
- Ordenanza .....	1.988.028	- 1.590.422
- Personal no cualificado .....	1.988.028	- 1.590.422

NOTAS:

- El salario base para cada nivel de entrada, así como para eventuales e interinos, será el que corresponda, en cada caso, por aplicación de lo dispuesto en el Artículo 3º.

- Excepcionalmente, los eventuales e interinos que se incorporen a fijos de plantilla durante 1992, se les garantizará al menos un salario base igual al que venían percibiendo y revisiones salariales mínimas, iguales al I.P.C. del año anterior y ello, hasta que alcancen las retribuciones correspondientes por aplicación de lo dispuesto en el Artículo 3º para el nivel de entrada.