

**16092 RESOLUCION de 15 de junio de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Asociación Telefónica Asistencia Minusválida (ATAM).**

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Empresa Asociación Telefónica Asistencia Minusválida (ATAM) que fue suscrito con fecha 22 de marzo de 1988, de una parte, por Delegados de Personal de la citada Empresa, en representación de los trabajadores, y de otra, por la Dirección de la Empresa, en representación de la misma, 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, 15 de junio de 1988, el Director general, Carlos Navarro López.

**CONVENIO COLECTIVO «ATAM-CEE»**

**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.C. de dicha Asociación en todas las centros del territorio del Estado Español.

Los nuevos C.E.C. 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 1.987, por un periodo 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 AÑO 1.987**

**1.- SALARIO Y PLUS PRESENCIA**

Las percepciones brutas anuales que se indican en el Anexo estarán compuestas de dos partes:

a) La primera de ellas denominada Salario Base Diario, se expresa en la primera columna del Anexo 1. Este salario base se devengará por días naturales captados en cada uno de los meses del año.

En la columna de Salario Base Anual, se refleja el total global de los haberes correspondientes a los días incluidos en los 12 meses naturales, más dos Pagos Extraordinarios, de Julio y Diciembre, respectivamente.

b) La segunda parte constituye el complemento denominado Plus de Presencia diaria. Su cuantía está expresada en el Anexo 1.

Este complemento se percibirá cada uno de los días que el trabajador asista al trabajo, y dejará de percibirlo cualquiera que sea la causa de ausencia al trabajo, con excepción de los permisos sindicales, según los criterios reflejados en este Convenio, y las I.T.I. por Accidente de trabajo.

La ausencia al trabajo por un periodo superior a la mitad de la jornada, se computará como no presencia y ocasionará la no percepción del mencionado plus de presencia.

**2.- PLUS 1.987**

Los trabajadores percibirán un plus por una sola vez y correspondiente a 1.987 y por las cuantías siguientes:

Taller telefonía Madrid	30.000 ptes.
Lavandería Madrid	35.000 ptes.
Taller telefonía Barcelona	60.000 ptes.

**CLAUSULA 4.- CONDICIONES ECONOMICAS 1.988**

1.- Se mantienen las condiciones expuestas en la Cláusula 3.1. de este Convenio.

2.- Se implanta el complemento denominado INCENTIVOS POR ACTIVIDAD. Su regulación y cuantías aparecen expresadas en el Anexo 2.

3.- Se incorporan las condiciones y conceptos establecidos en las Cláusulas de este Convenio, numeradas desde el 5, hasta el 11, ambas inclusive.

**CLAUSULA 5.- BENEFICIOS**

Si al cierre del ejercicio económico del año 1.988, las Cuentas de Resultados de los diferentes C.E.C., afectados por este Convenio, tomadas y valoradas de forma global y conjuntamente los C.E.C. 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.C. correspondientes), se repartirá el 25% de ese superávit, entre los trabajadores de los C.E.C. de cada provincia, que hayan generado ese beneficio, y que durante ese ejercicio, hayan cumplido al menos una de las dos condiciones siguientes:

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

- 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 I.T.I. por accidente laboral).

La distribución se hará de la forma siguiente:

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

**CLAUSULA 6.- ANTIGUEDAD**

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.

La antigüedad queda fijada en las cantidades establecidas en el primer Convenio (35.000 ptas. anuales distribuidas en 14 pagos, por bienio, para todas las categorías).

#### CLAUSULA 7.- AYUDA INFANTIL Y ESCOLAR

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

#### CLAUSULA 8.- AYUDA A VACACIONES

Los trabajadores afectados por este Convenio, percibirán en la nómina del mes de Agosto de 1988, una cantidad lineal de 15.000 ptas. cada uno, en concepto de Ayuda Vacaciones.

#### CLAUSULA 9.- PLUS DE MANDO

Se establece un Plus de 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 Jefatura 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 trabajadoras y sus tareas, no siendo inferior, este grupo, a tres trabajadores, ni superior a ocho.

Este Plus de Mando, será de una cuantía, a partir de la fecha de la firma de este Convenio, de 337 pesetas por jornada completa diaria, efectivamente trabajada y se percibirá, solamente, en tanto en cuanto, se realicen dichas funciones. También se percibirá este Plus, en las dos Pagas Extraordinarias, en una cuantía igual, a la que resulte de media mensual, de lo que el trabajador afectado haya cobrado, por este concepto, en los seis meses incluidos en el primer ó segundo semestre del año natural, según se trate, respectivamente, de la Paga Extraordinaria de Julio ó de Diciembre. Igualmente se percibirá este Plus, en los haberes correspondientes a periodos de Vacaciones, en una cuantía igual, a la que, por este concepto, haya cobrado, el afectado, en el periodo similar de días naturales, inmediatamente anterior, dentro del año natural, en los que haya estado en situación de alta laboral.

#### CLAUSULA 10.- PLUS CONTROL DE CALIDAD

A partir de la fecha de la firma de este Convenio, se establece un Plus de Control de Calidad, para aquellos trabajadores, que ostentando la categoría de Oficial de 1ª, y que por reunir las condiciones idóneas precisas, valoradas por la Jefatura del C.E.E., realicen de modo continuado las tareas de control de calidad final del producto, con la maquinaria adecuada necesaria, según las especificaciones del cliente.

Este Plus de Control de Calidad, será de una cuantía de 149 pesetas, por jornada completa diaria, efectivamente trabajada y se percibirá, solamente, en tanto en cuanto, se realicen dichas funciones. También se percibirá este Plus, en las dos Pagas Extraordinarias, en una cuantía igual, a la que resulte de media mensual, de lo que el trabajador afectado haya cobrado, por este concepto, en los seis meses incluidos, en el primer ó segundo semestre del año natural, según se trate, respectivamente, de la Paga Extraordinaria de Julio ó de Diciembre. Igualmente se percibirá este Plus, en los haberes correspondientes a periodos de Vacaciones,

en una cuantía igual, a la que, por este concepto, haya cobrado, el afectado, en el periodo similar de días naturales, inmediatamente anterior, dentro del año natural, en los que haya estado en situación de alta laboral.

#### CLAUSULA 11.- PLUS ESPECIAL CAPACITACION

A partir de la fecha de la firma de este Convenio, se establece un Plus de Especial Capacitación, para aquellos trabajadores que ostentando la categoría de Especialista u Oficial de 3ª y que por reunir las condiciones idóneas precisas, valoradas por la Jefatura del C.E.E., realicen funciones de control intermedio del producto con la maquinaria correspondiente y que representen una especial dificultad, del como las de montaje y pulido que conllevan una especial responsabilidad, respecto a las habituales y generales de la categoría laboral.

Este Plus de Especial Capacitación, será de una cuantía de 111 pesetas, por jornada completa diaria, efectivamente trabajada y se percibirá, solamente, en tanto en cuanto, se realicen esas funciones. También se percibirá este Plus, en las dos Pagas Extraordinarias, en una cuantía igual, a la que resulte de la media mensual, de lo que el trabajador afectado haya cobrado, por este concepto, en los seis meses incluidos, en el primer ó segundo semestre del año natural, según se trate, respectivamente, de la Paga Extraordinaria de Julio ó de Diciembre. Igualmente se percibirá este Plus, en los haberes correspondientes a periodos de Vacaciones, en una cuantía igual, a la que, por este concepto, haya cobrado, el afectado, en el periodo similar de días naturales, inmediatamente anterior, dentro del año natural, en los que haya estado en situación de alta laboral.

#### CLAUSULA 12.- PAGO DE PERCEPCIONES ECONOMICAS

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

Los pagos de las percepciones económicas, contempladas en este Convenio, se efectuarán de la forma siguiente:

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

- Salario Base
- Antigüedad
- Ayuda escolar
- Plus mando

- Cada mes natural y correspondientes al conjunto del mes anterior se abonarán:

- Plus presencia
- Incentivos por Actividad
- Plus de Control de Calidad
- Plus de Especial Capacitación

- En las dos pagas extras, que se abonarán el 10 de Julio y el 15 de Diciembre, respectivamente, se incluirán:

- Salario Base
- Antigüedad
- Plus de Mando
- Plus de Control de Calidad
- Plus de Especial Capacitación

- Los haberes correspondientes a periodos de Vacaciones, incluirán las cantidades procedentes de los conceptos siguientes:

- Salario Base
- Antigüedad
- Ayuda Escolar
- Plus de Mando

- . Plus Control de Calidad
- . Plus Especial Capacitación

La Ayuda Vacacional se abonará en la nómina correspondiente al mes de Agosto.

- La paga de beneficios se abonará si se cumplen los requisitos establecidos, haciéndose efectiva en el mes siguiente del cierre efectivo del ejercicio económico del año 1.988.

#### CLAUSULA 13.- TRANSPORTE

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

Cuando algún trabajador tenga que realizar actividades durante las vacaciones se le abonarán los gastos de desplazamiento.

El trabajador que demostrara y justificara que, por razón de su minusvalía, no puede utilizar el transporte habilitado con carácter general, podrá solicitar a la Asociación, una ayuda económica del 80% de sus gastos de locomoción y la Asociación podrá concedérsela como prestación excepcional, a la vista de las circunstancias que concurren.

#### CLAUSULA 14.- JORNADA LABORAL

Se establece la jornada anual siguiente:

- Año 1.988, 1.633 horas efectivas.
- Año 1.989, 1.613 horas efectivas.
- Año 1.990, 1593 horas efectivas.

La Dirección de los C.E.E. determinará los horarios a aplicar a cada uno de los talleres con arreglo a la jornada anual 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 computados a todos los efectos como jornada de trabajo.

#### CLAUSULA 15.- 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 ampliación de tal derecho contemplado en el Estatuto de los Trabajadores, se concede al 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 Estatuto de los Trabajadores, estará condicionada a las necesidades de organización, estimadas por la Dirección.

#### CLAUSULA 16.- CONTRATOS A BAJO RENDIMIENTO

Conforme a la legislación vigente, se establece la posibilidad de realizar contratos a bajo rendimiento.

#### CLAUSULA 17.- EMPLEO E INTEGRACION

La Asociación, así como los representantes sindicales, asuman 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 A.T.A.M. 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 compromete 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.

En este sentido la Dirección intentará ofrecer anualmente, un mínimo de propuestas de puestos de trabajo en empresas normalizadas, equivalente al 15% de la plantilla de los C.E.E..

Asimismo los sindicatos presentes en la mesa negociadora del Convenio, asumen el compromiso de promover en otras empresas del Sector en primer lugar, y en el resto de Sectores en la medida de lo posible, que se reserven el 4% de las plazas de las convocatorias para los trabajadores sujetos de C.E.E..

La Dirección, por su parte, publicará en los tablones de anuncios de los C.E.E. cuentas convocatorias concretas para cubrir puestos de trabajo normalizados en A.T.A.M. existencial, C.F.N.E., empresas filiales, así como otras empresas e instituciones con las que pudiera llegar a acuerdos en esta materia.

#### CLAUSULA 18.- PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDAS

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

- a) 16 días naturales en caso de matrimonio.
- b) 4 días naturales por nacimiento de hijo.
- c) 4 días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de hijos, padres o hermanos de uno u otro cónyuge, o del propio cónyuge, o situaciones similares por convivencia demostrable.

2 días naturales por enfermedad grave o fallecimiento de nietos y abuelos de uno y otro cónyuge.

Este permiso se verá 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 extendido por el facultativo.
- f) 1 día natural por traslado de domicilio.
- g) Asimismo, se concederá permiso para asistir a exámenes, previa justificación de la convocatoria a examen oficial, y de la papeleta o documento que justifique el haberse examinado.

#### CLAUSULA 19.- PERMISO SIN SUELDO

El trabajador tendrá derecho a permisos sin sueldo por un periodo máximo de un mes, 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. Siendo el coste total de la Seguridad Social a cargo del trabajador.

**CLAUSULA 20.- 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, ó de cualquier otro similar, la Dirección establecerá el servicio necesario durante las vacaciones antes mencionadas, previa negociación con los representantes de los trabajadores.

**CLAUSULA 21.- EXCEDENCIAS**

El personal sujeto a este convenio, con más de un año de antigüedad en los C.E.E. 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 de 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 solicite y las causas que lo justifican.

La Dirección 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 promociones 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 ingresare entrara en quiebra, y siempre y cuando este suceso ocurriera en el plazo de dos años 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 efectue de forma automática tras previo aviso, así como en los supuestos de excedencia especial de menos de seis meses.

**CLAUSULA 22.- 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 Dirección en los tableros de anuncios, y con previa anotación, con el fin de que algún trabajador esté 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:

- a) Antigüedad en los C.E.E.
- b) 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 fuere idóneo para el trabajador.

**CLAUSULA 23.- FORMACION Y PROMOCION****a) Formación.**

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

- Mejorar y actualizar conocimientos en relación con la profesión habitual.
- Capacitación al trabajador para que pueda optar a puestos de trabajo en empresas normalizadas y ello dentro de su nivel de aptitudes profesionales.
- Incluir en el Programa posibilidades formativas para todos los trabajadores.
- Las horas destinadas a formación serán consideradas como jornada laboral, las que se 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 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.**

La Comisión de Interpretación y Vigilancia establecerá durante la vigencia del convenio un sistema regulado de acceso a cada categoría, así como de promoción interna hasta el nivel de Jefe de Taller.

Si dicho sistema llevara aparejado una propuesta de modificación de las actuales categorías, tal propuesta será incorporada a la negociación del próximo convenio colectivo.

**CLAUSULA 24.- COMPLEMENTO DE BAJAS POR I.L.T.**

Durante la permanencia de los trabajadores en situación de baja por incapacidad laboral transitoria, la Asociación complementará las prestaciones de la Seguridad Social, hasta el 100% de las percepciones fijas, en los supuestos siguientes:

- a) Accidente laboral.
- b) Maternidad.
- c) Un máximo de 10 días al año, por I.L.T. por enfermedad o accidente no laboral.
- d) Un máximo de 15 días al año, por I.L.T. por Hospitalización y continuación posterior de baja por esta circunstancia.

**CLAUSULA 25.- PRESTAMO DE UNA A TRES MENSUALIDADES**

Los trabajadores incluidos en este Convenio tendrán derecho a percibir un préstamo de hasta tres mensualidades de su salario bruto, a devolver en un máximo de 30 mensualidades sin interés, bastando para su obtención una solicitud razonada en la que se defina el destino del préstamo.

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

El saldo máximo vivo del total de estos préstamos para 1.988 será de 5.000.000 ptas., y el 6'5% sobre el total de masa salarial en ejercicios sucesivos.

La concesión de estos préstamos estará regida por la normativa que establezca la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

#### CLAUSULA 26.- AVAL PARA COMPRA DE VIVIENDA

A.I.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 1.600.000 ptas. por aval/trabajador.

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

#### CLAUSULA 27.- ATENCIÓN A HIJOS Y BENEFICIARIOS MINUSVALIDOS

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 Art. 9, apdo. 3º de los Estatutos de la Asociación.

#### CLAUSULA 28.- ASISTENCIA MEDICA

La Asociación seguirá ofreciendo asistencia médica complementaria a la que otorga la Seguridad Social, siempre que esté relacionada con la minusvalía primitiva y con los límites que impone el Equipo Multiprofesional del Centro Nacional.

#### CLAUSULA 29.- RECONOCIMIENTO MEDICO PERIODICO EN SALUD

Todo el personal será sometido a un reconocimiento médico como mínimo al año, a fin de realizar un diagnóstico de enfermedades, como parte de un plan de previsión 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 30.- FONDO SOCIAL

Se establece un Fondo Social, compuesto por la cotización de un 2% por parte de la Asociación y un 1% por parte de los trabajadores, de las percepciones fijas (Salario Base y Antigüedad).

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

#### CLAUSULA 31.- 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, creándose la figura del Vigilante de Seguridad conforme a las disposiciones legales.

#### CLAUSULA 32.- 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 para las tareas a realizar.

#### CLAUSULA 33.- 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, en su primera reunión y, en todo caso, antes del 5 de Mayo de 1.988, aprobará, en base a las conclusiones que ha llegado la Comisión Técnica que, al efecto, ha trabajado sobre el tema, la Normativa de Régimen Disciplinario que se incorporará, una vez aprobada, como Anexo a este Convenio, con igual carácter de efectividad que el resto del Convenio.

Hasta que se apruebe la Normativa aludida, se aplicará, respecto al Régimen Disciplinario, la legislación vigente al efecto.

#### CLAUSULA 34.- DELEGADOS DE PERSONAL

Los Delegados del Personal, tendrán todos los derechos y garantías mencionados en los Artículos 62 y 68 de E.T. pudiendo acumular las horas mensuales retribuidas solo 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 los C.E.E. no se computarán.

#### CLAUSULA 35.- 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 36 y 37 de este Convenio.

#### CLAUSULA 36.- SECCIONES SINDICALES

A nivel del conjunto de los C.E.E., afectados por este convenio, serán reconocidas las Secciones Sindicales de todos aquellos sindicatos que las constituyen con arreglo a la Ley, con los requisitos, atribuciones y condiciones que establece la Ley Orgánica de Libertad Sindical. De estas Secciones Sindicales, las que hayan obtenido, como tales, Delegados de Personal, en las últimas elecciones sindicales, tendrán los derechos, deberes y garantías otorgadas por la Ley y en especial, las siguientes:

- a) Un Delegado Sindical, por cada una de esas Secciones, que dispondrá de los mismos derechos, deberes y garantías que los Delegados de Personal, y con la excepción de que el crédito mensual de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones, serán de 25 mensuales.
- b) 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.
- c) Celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección, fuera de las horas de trabajo y en los descansos reglamentarios, en locales facilitados por la empresa.
- d) Solicitar, previa conformidad del trabajador por escrito, el descuento de la cuota sindical en nómina, estando obligada la Asociación a realizar la correspondiente transferencia.
- e) Derecho a una bolsa de horas equivalente al 8% del total anual de cada candidatura, que será administrada por el Delegado Sindical correspondiente.

f) Los afiliados a estas Secciones tendrán derecho a reunirse en horas de trabajo con un máximo de 18 al año 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.

**CLAUSULA 37.- GARANTIAS DE LOS DELEGADOS SINDICALES**

Los Delegados Sindicales, de las Secciones Sindicales, que hayan obtenido, como tales, Delegados de Personal, en las últimas elecciones sindicales, y que estén reconocidos según lo dispuesto en la Cláusula anterior, 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 3, 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.
- Tendré 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 tableros de anuncios 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 38.- 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 objeto de resolver o antes 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 39.- 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 concuerdan con la legislación vigente, se deberá proceder a la reconsideración de las Cláusulas afectadas, respetándose el contenido restante del Convenio, en cumplimiento del apartado anterior.

**CLAUSULA 40.- 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..

**ANEXO I**

**TABLAS SALARIALES Y AYUDA INFANTIL Y ESCOLAR - 1.987 y 1.988**

**TABLAS SALARIALES:**

Categoría	Salario Base		Plus Presencia Diario
	Diario	Anual	
Oficial 3ª Telefonía	2.085	886.125	551
Especialista Telefonía	1.990	845.750	518
Paón Telefonía (+ 3 años)	1.905	809.625	486
Paón Telefonía (- 3 años)	1.468	623.900	132
Especialista Lavandería	1.735	737.375	453
Paón Lavandería (+ 3 años)	1.660	705.500	421
Paón Lavandería (- 3 años)	1.468	623.900	132
Auxiliar Administrativo (mensual)	62.900	880.600	551

**AYUDA INFANTIL Y ESCOLAR**

- Hasta 3 años . . . . . 1.760 ptas por mes natural
- De 4 a 8 años . . . . . 2.165 ptas " " "
- De 9 a 14 años . . . . . 3.515 ptas " " "
- De 15 a 18 años . . . . . 5.140 ptas " " "
- De 19 a 23 años . . . . . 5.955 ptas " " "

**ANEXO II**

**REGULACION Y CUANTIAS 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 una cantidad 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, previa 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 prevé como flexible según las necesidades de cambio de puesto de trabajo debido a la organización y características de la producción, que puede dar lugar a modificaciones en la configuración de tareas o el orden de las mismas, pero que no 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 minuevalía 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.- DEFINICIÓN 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 el día que se fija debidamente. Esta actividad es entendida como PRODUCCION CIENTO POR CIENTO.

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 periodo 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 hace 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 laborales 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 medio, durante un mes. No obstante, si durante el trimestre natural, la media de Actividad, supera el 100%, se recuperarán, a efectos de abono de incentivo, los meses de ese trimestre, que no se 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, el 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 24 de este Convenio, se percibirá el incentivo por Actividad, por una cuantía equivalente a la media mensual que, por este concepto, hubiera percibido, si afectado, en los dos meses anteriores.

Dado que este sistema de Incentivos por Actividad se implanta con la firma de este Convenio, durante la vigencia del mismo, en el transcurso del año 1.988, cuando se den circunstancias de paralización de la producción, por falta de material, no imputable al trabajador, éste percibirá el correspondiente incentivo, por una cantidad igual, a la que resulte de media mensual, de lo que por esta 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, 57.000 unidades.
- Producción anual C.E.E. Telefonía Vallldoreix (Barcelona) 26.000 unidades.
- Producción anual C.E.E. Lavandería 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.

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.

## 6.- CUANTIAS APLICABLES A LOS DIFERENTES NIVELES DE ACTIVIDAD

NIVEL PRODUC.	Aux. Adm. y	Espec.	Peón	Espec.	Peón
	Oficial 36	Telef.	Telef.	Lavand.	Lavand.
Más de 100%	327	311	298	272	260
Más de 105%	347	330	316	289	276
Más de 110%	367	349	334	305	292
Más de 115%	437	416	398	363	347
Más de 120%	487	463	444	405	387
Más de 125%	537	511	489	447	427
Más de 130%	587	558	535	488	467

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

## 7.- INCENTIVO DE LOS TRABAJADORES A PRODUCCION INDIRECTA

Los trabajadores de los C.E.E. que están a producción indirecta (administrativos y almaceneros)

percibirán un 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 periodo de que se trate y el porcentaje que le califique su jefe inmediato, entre 70 y 130, en base a la valoración del desempeño de sus funciones, en ese mismo periodo.

#### 8.- APLICACION EN EL PRIMER TRIMESTRE DE 1.988 DEL INCENTIVO POR ACTIVIDAD

Teniendo en cuenta que la firma de este Convenio, se hace con posterioridad al inicio del año 1.988, se fijan para los meses de Enero, Febrero y Marzo de 1.988, los criterios de aplicación y, en su caso, de abono de los Incentivos por Actividades, siguientes:

- C.E.E. Telefonía-Madrid. Si en el periodo incluido entre los meses de Abril a Diciembre de 1.988, ambos inclusive, la producción total de esos meses, en ese Centro, alcanzará la cifra de 61.453 unidades, se abonará a cada trabajador de ese Centro, una cantidad igual a la que resulte de aplicar a cada afectado, en tres meses (Enero, Febrero, Marzo 88) las cantidades correspondientes al nivel de producción de "Mes de 100%" según lo fijado en el punto 4 de este Anexo.
- C.E.E. Telefonía-Valladolid (Barcelona). Se les aplicará el sistema y las cantidades correspondientes por incentivos, como si éste hubiera estado vigente desde 1-1-88, garantizando, en todo caso, a cada trabajador, la percepción mínima correspondiente a esos meses, al nivel de producción de "Máx de 100%".
- C.E.E. Lavandería-Madrid. Se aplicarán los mismos criterios que los definidos para el C.E.E. de Telefonía-Madrid, con la excepción de que las cantidades a producir, serán las que resulten, de forma proporcional, para el periodo Abril/Diciembre 1.988, una vez que se fijan para este C.E.E. las cuantías anuales, según lo especificado en el punto 5 de este Anexo.

#### 16093 RESOLUCION de 23 de mayo de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa, con el número 2.646, el ocular de protección contra impactos marca «Seybol», modelo Nice-P, fabricado y presentado por la Empresa «Seybol, Sociedad Anónima», de Alonsotegui, Baracaldo (Vizcaya).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho ocular de protección contra impactos, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29) sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar el ocular de protección contra impactos marca «Seybol», modelo Nice-P, fabricado y presentado por la Empresa «Seybol, Sociedad Anónima», con domicilio en Alonsotegui, Baracaldo (Vizcaya), carretera Bilbao-Valmaseda, kilómetro 9 (Elkartegi), como ocular de protección contra impactos de clase D por su resistencia frente a los mismos, y que es de repuesto para las gafas de protección marca «Seybol», modelos Nice-P y Nice-SL-P, homologadas, respectivamente, con los números 2.511, el 5 de octubre de 1987, y 2.571, el 28 de enero de 1988.

Segundo.-Cada ocular de protección de dichos modelo, marca y clasificación de su resistencia frente a impactos llevará marcado de forma permanente y en sitio visible que no interfiera la visión la letra D, y la caja o bolsa en que irá introducido para su comercialización estará cerrada por un sello-precinto, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción:

«M.T.-Homol.-2.646.-23-5-1988.-Ocular de protección contra impactos de clase D.-Repuesto para las gafas de protección marca «Seybol», modelos Nice-P y Nice-SL-P, homologadas, respectivamente,

con los números 2.511, el 5 de octubre de 1987, y 2.571, el 28 de enero de 1988.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-17, de «Oculares de protección contra impactos», aprobada por Resolución de 28 de junio de 1978 («Boletín Oficial del Estado» de 9 de septiembre).

Madrid, 23 de mayo de 1988.-El Director general, Carlos Navarro López.

#### 16094 RESOLUCION de 23 de mayo de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa, con el número 2.649, la herramienta manual aislada alicates aislantes de 200 milímetros marca «Cimco», referencia HAD-10 0796, importada de la República Federal de Alemania y presentada por la Empresa «Clatu, Sociedad Anónima», de Barcelona.

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicha herramienta manual aislada, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29) sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar la herramienta manual alicates aislantes de 200 milímetros marca «Cimco», referencia HAD-10 0796, presentada por la Empresa «Clatu, Sociedad Anónima», con domicilio en Barcelona, calle Felipe II, 42 y 44, que la importa de Alemania, donde es fabricada por su representada la firma CIMCO, como herramienta manual dotada de aislamiento de seguridad para ser utilizada en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión.

Segundo.-Cada herramienta manual aislada de dichos modelo, marca, referencia y medidas llevará en sitio visible un sello inalterable y que no afecta a sus condiciones técnicas, y de no ser ello posible, un sello adhesivo, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción:

«M.T.-Homol. 2.649.-23-5-1988.-1.000 V.»

Lo que se hace público para general conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4.º de la Orden citada sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores y Norma Técnica Reglamentaria MT-26, de «Aislamiento de seguridad de las herramientas manuales utilizadas en trabajos eléctricos en instalaciones de baja tensión», aprobada por Resolución de 30 de septiembre de 1981 («Boletín Oficial del Estado» de 10 de octubre).

Madrid, 23 de mayo de 1988.-El Director general, Carlos Navarro López.

#### 16095 RESOLUCION de 23 de mayo de 1988, de la Dirección General de Trabajo, por la que se homologa, con el número 2.648, el ocular de protección contra impactos marca «Seybol», modelo Star-II-P, fabricado y presentado por la Empresa «Seybol, Sociedad Anónima», de Alonsotegui, Baracaldo (Vizcaya).

Instruido en esta Dirección General de Trabajo expediente de homologación de dicho ocular de protección contra impactos, con arreglo a lo prevenido en la Orden de 17 de mayo de 1974 («Boletín Oficial del Estado» del 29) sobre homologación de los medios de protección personal de los trabajadores, se ha dictado Resolución, en cuya parte dispositiva se establece lo siguiente:

Primero.-Homologar el ocular de protección contra impactos marca «Seybol», modelo Star-II-P, fabricado y presentado por la Empresa «Seybol, Sociedad Anónima», con domicilio en Alonsotegui, Baracaldo (Vizcaya), carretera Bilbao-Valmaseda, kilómetro 9 (Elkartegi), como ocular de protección contra impactos de clase D por su resistencia frente a los mismos, y que es de repuesto para la gafa de protección marca «Seybol», modelo Star-II-P, homologada con el número 2.553, el 18 de diciembre de 1987.

Segundo.-Cada ocular de protección de dichos modelo, marca y clasificación de su resistencia frente a impactos llevará marcado de forma permanente y en sitio visible que no interfiera la visión la letra D y la caja o bolsa en que irá introducido para su comercialización estará cerrada por un sello-precinto, con las adecuadas condiciones de consistencia y permanencia, con la siguiente inscripción:

«M.T.-Homol.-2.648.-23-5-1988.-Ocular de protección contra impactos de clase D.-Repuesto para la gafa de protección marca