

No obstante, estos contratos de relevo serán transformados en indefinidos, como máximo, a los dos años de su concertación si cuentan con una evaluación favorable de los responsables de la empresa, o cuando se cumplan dos años de contratación en la Empresa, si se trata de personal que, con carácter previo a la jubilación parcial del trabajador relevado, ya estaba contratado en Prácticas o con cualquier otra modalidad de contratación.

2. Teniendo presente el desarrollo del nuevo sistema de clasificación profesional acordado en el vigente Convenio Colectivo, a efectos de celebración de contratos de relevo, y de conformidad con lo previsto en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establecen las siguientes equivalencias:

Especialista con Operario Cualificado.
Técnico Ayudante con Especialista.
Técnico Medio con Técnico Ayudante.
Técnico Superior con Técnico Medio.

Comisión de Seguimiento de los Acuerdos.—La Comisión de Empleo y Rejuvenecimiento de Plantilla se mantendrá operativa hasta la finalización del período de vigencia de los presentes acuerdos, para realizar el seguimiento de su aplicación.

En el último trimestre de cada uno de los años de vigencia del plan, la Comisión, recibirá información detallada de las jubilaciones parciales producidas e incidencias de interés, pudiendo formular a la Dirección de la Empresa después del segundo año de vigencia, sugerencias relativas a su optimización, que permitan corregir posibles deficiencias o problemas surgidos en el transcurso de su aplicación, así como recomendar su extensión a nuevos colectivos de personal, o su prórroga temporal, mediante la suscripción de un nuevo acuerdo.

Este documento es leído por todos los miembros de las representaciones de la Empresa y de los Trabajadores, y no encontrando motivo para realizar observación alguna, proceden a su aprobación firmando cinco ejemplares del mismo, uno para cada parte aprobada y uno más para su registro ante la Dirección General de Trabajo.

Y no habiendo más asuntos que tratar, el Presidente levanta la sesión, siendo las 21:30 horas del día 14 de diciembre de 2006.—Por la representación de la Empresa, Basilio Navarro Sánchez, Juan Rafael Bonilla Abascal, Javier del Nido Parrilla, Manuel Fuentes Rosillo, Salvador Martínez de Aguirre Méndez, Antonio Ros Mateo, Miguel Sicilia Zafra, Ángel M.^a Montiel Raigada, Pilar Page Martín, Alfonso Maza Aja y Joaquín Navas Gómez.—Por la representación de los Trabajadores, Sección Sindical de UGT, Juan Manuel Dobón Pérez, Francisco Matesanz Mate, Francisco Sánchez Gallego, Francisco Luque Vargas, Alfonso Ruiz Muñoz, Concepción Olmos Romano y Enrique Lorenzo Rial; Sección Sindical de CC.OO., Ricardo Navarro Moya, Agustín Tonda Graña y Manuel Herrera Quiñones, Fernando Pastor Fernández; Sección Sindical de CGT, Luis Miguel Sánchez Seseña y Andrés Luque Tenor; el Presidente de la Comisión Negociadora, Román Gil Alburquerque; el Secretario de la Comisión Negociadora, Francisco A. García Jiménez.

3914 *RESOLUCIÓN de 8 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que registra y publica el VI Convenio Colectivo de los centros especiales de empleo de la Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos.*

Visto el texto del VI Convenio Colectivo de los Centros Especiales de Empleo de la Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos (ATAM) —Código de Convenio n.º 9006481—, que fue suscrito, con fecha 1 de diciembre de 2006, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por los Delegados de personal, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 8 de febrero de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

VI CONVENIO COLECTIVO DE LOS CEE ATAM

Ámbito de aplicación y disposiciones generales

Cláusula 1. *Estructura de la negociación colectiva. Ámbitos de negociación.*—La estructura de la negociación colectiva en el ámbito de los centros especiales de empleo (en adelante CEE) debe articularse de conformidad con los siguientes criterios:

El convenio de los CEE regula las condiciones generales de trabajo a aplicar en todos sus ámbitos y con la vigencia que el propio convenio establece. En desarrollo de este convenio, para cada una de las actividades productivas, se podrán celebrar acuerdos colectivos que completarán y desarrollan el convenio de los CEE en aquellas materias específicas de cada una de estas actividades.

Atribución de competencias según el ámbito de negociación:

1. Materias reservadas a la negociación en el convenio de los CEE: Las partes firmantes del presente convenio acuerdan reservar, con el carácter de exclusividad para su negociación en el convenio de los CEE, las siguientes materias:

Períodos de prueba.
Clasificación profesional.
Régimen disciplinario.
Normas mínimas en materia de seguridad y salud laboral.
Movilidad funcional.
Jornada máxima anual de trabajo.
Formación profesional.
Representación sindical y derechos y garantías sindicales.
Permisos y licencias.
Salario base de los diferentes grupos profesionales.
Estructura salarial (complementos salariales y extrasalariales).

En cumplimiento de las exigencias formales queda acordado que no podrán ser objeto de negociación en ámbitos inferiores las materias reservadas a este convenio colectivo de los CEE enumeradas este punto.

2. Materias específicas de negociación en acuerdos colectivos por actividades productivas: En los acuerdos colectivos por actividades productivas, serán materias específicas de negociación, entre otras las siguientes:

Calendario de distribución de la jornada anual de trabajo efectivo.

Cualquiera otras materias no reguladas en este convenio, ni reservadas a él, así como aquellas materias a las que expresamente se remite éste.

Concurrencia entre acuerdos: De conformidad con el principio de jerarquía normativa, para la aplicación de las normas en los supuestos de concurrencia entre acuerdos de distintos ámbitos, se establece la prevalencia de lo acordado en el convenio de los CEE.

Solución de conflictos: En aquellas materias cuya regulación está reservada a la negociación en ámbito inferior, por actividad productiva, si llegado el caso, no se alcanzasen acuerdos en un plazo de 30 días desde el inicio de las negociaciones, la comisión de interpretación y vigilancia recabará para sí esta competencia negociadora y mediante la negociación oportuna resolverá por acuerdo el conflicto generado.

Cláusula 2. *Ámbito territorial.*—Este convenio será de aplicación en todos los centros especiales de empleo de ATAM en el territorio del estado español.

Cláusula 3. *Ámbito funcional.*—El presente acuerdo regula las condiciones de trabajo entre los centros especiales de empleo de ATAM y los trabajadores que presten sus servicios en los mismos.

Cláusula 4. *Ámbito personal.*—El convenio colectivo será de aplicación a todos los trabajadores de los centros especiales de empleo con las siguientes excepciones:

- Personal contemplado en el artículo 1.3.c) del estatuto de los trabajadores.
- Personal de alta dirección, incluido en el artículo 2.1.a) del E.T.
- En función de la estructura organizativa y funcional de las diferentes empresas, quedarán excluidos del ámbito de aplicación aquellos empleados que ocupen, a criterio de la empresa, puestos de trabajo de mando o confianza.
- Los profesionales titulados que la empresa haya contratado o pueda en lo sucesivo contratar para la prestación de servicios determinados, mediante el pago de honorarios por cada servicio prestado, por tanto alzado anual, semestral o mensual, libremente convenidos, según lo regulado en el RD 1438/1985, de 1 de agosto.

A los trabajadores contratados con carácter temporal les será de aplicación este convenio, salvo en aquellos supuestos en los que la naturaleza y tiempo de su respectiva relación laboral impidan su aplicación, respe-

tando las condiciones específicas de sus contratos y lo establecido en las disposiciones legales que les afecten.

Cláusula 5. *Vigencia.*—Las normas del presente convenio colectivo entrarán en vigor a partir de la fecha de la firma del mismo, con excepción de aquellas materias para las que se establezca la fecha que, en cada caso, de forma expresa se determine, y finalizará el día 31 de diciembre de 2007, siendo prorrogable de año en año, salvo que cualquiera de las partes formule denuncia del mismo con al menos un mes de antelación a la fecha de su vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

Cláusula 6. *Comisión de Interpretación, Seguimiento y Vigilancia.*—Para resolver las cuestiones que se deriven de la interpretación o aplicación de lo acordado en el presente convenio colectivo, se constituye una comisión paritaria compuesta por dos miembros designados por la dirección de la empresa y otros dos designados por la representación de los trabajadores.

Será competente para conocer todas aquellas materias atribuidas por la legislación general y especialmente serán tratadas en esta comisión aquellas cuestiones que se deriven de la interpretación y aplicación de lo acordado en el presente convenio.

Condiciones de trabajo

Cláusula 7. *Contratación de personal.*—El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el estatuto de los trabajadores, en el Real Decreto 1368/1985 sobre relaciones laborales de carácter especial de trabajadores minusválidos en centros especiales de empleo, en las normas de desarrollo de ambos y lo previsto en el presente convenio.

En función de las características de los servicios prestados por cada una de las actividades, y teniendo en cuenta las diversas necesidades puntuales, podrán utilizarse las diversas modalidades de contratación previstas en la legislación laboral vigente en cada momento.

Cláusula 8. *Periodo de prueba.*—El trabajador que se incorpore a la empresa o que por promoción acceda a un puesto de grupo o subgrupo laboral superior, realizará un periodo de prueba que tendrá la siguiente duración:

Técnicos y responsables intermedios: 3 meses.

Administrativos y especialistas: 2 meses.

Auxiliares: 1 mes.

El periodo de prueba comenzará a contarse a partir de la fecha en que comience la prestación efectiva de servicios y se interrumpirá por los procesos de incapacidad temporal que afecten al trabajador, vacaciones, permisos o licencias.

Durante el periodo de prueba, el trabajador tendrá todos los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional, excepto los derivados de la posible resolución de la relación laboral que, cualquiera de las partes podrá acordar unilateralmente sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de ellas tenga derecho a indemnización.

Los empleados que por promoción no demuestren durante el periodo de prueba la actitud y condiciones exigidas para el desempeño del nuevo puesto, volverán a su categoría y centro de procedencia.

Cláusula 9. *Clasificación profesional.*—De conformidad con lo previsto en el artículo 22 del estatuto de los trabajadores, se establece la clasificación profesional de los empleados de los centros especiales de empleo por grupos profesionales, en atención a la titulación exigida, aptitud profesional, actitud laboral y prestación de trabajo.

Se establecen los siguientes grupos profesionales:

Grupo técnicos y responsables intermedios,

Grupo de especialistas y administrativos y

Grupo de auxiliares.

En función de las características y necesidades de cada unidad, podrán establecerse, dentro de los grupos profesionales, divisiones funcionales por áreas de actividad.

El contenido de las definiciones de funciones que a continuación se describe tiene un carácter meramente enunciativo, debiendo realizar los empleados todas aquellas funciones análogas a las enumeradas para su grupo laboral, así como las tareas complementarias necesarias para la correcta finalización de los trabajos encomendados.

Grupo profesional 1. Auxiliares.—Integran este grupo laboral los empleados que realizan las siguientes actividades:

Operaciones elementales de máquinas sencillas, entendiendo por tales aquellas que no requieren adiestramiento y conocimientos específicos.

Tareas elementales de suministro de materiales en el proceso productivo.

Limpieza de locales, instalaciones, maquinaria, material de oficina, enseres y vestuario.

Tareas que consisten en efectuar recados, encargos, transporte manual, llevar o recoger correspondencia, y otras tareas subalternas.

Tareas manuales de aprovisionamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semielaboradas así como el utillaje necesario en el proceso productivo.

Tareas de ensamblaje de aparatos, montaje elemental de series de conjuntos elementales.

Toma de datos en procesos de producción, reflejándolos en partes o plantillas según códigos preestablecidos.

Cualesquiera otras actividades de carácter eminentemente manual sin precisión alguna.

Formación/conocimientos: Conocimientos profesionales de carácter elemental. Formación elemental o conocimientos equivalentes.

Contenido general de la prestación: Actividades realizadas siguiendo instrucciones concretas y rutinas claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieren esfuerzo físico o atención. Solucionan problemas semejantes, eligiendo entre un número limitado de opciones aprendidas. Su responsabilidad está limitada por una estrecha supervisión. No necesitan formación específica salvo la ocasional de un periodo de adaptación.

Grupo profesional 2. Especialistas y administrativos.—Integran este grupo laboral los empleados que realizan las siguientes actividades:

Actividades sencillas y rutinarias o de ayuda en procesos de elaboración de productos.

Introducción de datos.

Tratamiento de textos básicos.

Tareas de oficios industriales (electrónica, montaje, soldaduras, electricidad mecánica,) con capacidad para realizar las tareas normales del oficio.

Actividades de portería, recepción de personas, anotación y control de entradas y salidas.

Trabajos sencillos y rutinarios de mecanografía, archivo, cálculo, facturación o similares de administración.

Grabación y perforación en sistemas informáticos.

Toma de datos en procesos de producción y cumplimentación de partes.

Tareas auxiliares de verificación y control de calidad.

Formación/conocimientos: Conocimientos profesionales específicos y adecuados. Formación a nivel de escolarización, graduado escolar o formación profesional 1, o conocimientos equivalentes.

Contenido general de la prestación: Tareas de ejecución de operaciones, que aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa o sistemática.

Grupo profesional 3. Técnicos y responsables intermedios.—Contenido de la prestación: Actividades que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa por parte del trabajador, asumiendo, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos, pudiendo ejercer labores de supervisión sobre el trabajo de otras personas.

Formación: titulación o conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión equivalentes a BUP, FP II o estudios universitarios de grado medio, completada, en su caso, con formación específica en el puesto de trabajo y experiencia en la actividad a desarrollar.

Cláusula 10. *Niveles y adscripción en los grupos profesionales.*—La determinación de la pertenencia a un determinado grupo profesional se realizará mediante la ponderación de una serie de factores o criterios de conocimientos y experiencia, autonomía, mando, responsabilidad, iniciativa y complejidad.

Dentro de cada grupo profesional se establecen tres niveles, para el desarrollo profesional que se corresponden con una escala salarial específica:

Nivel de ingreso.

Nivel de desarrollo.

Nivel de consolidación.

El nivel de ingreso se reserva para la incorporación de los trabajadores a la empresa.

Para pasar del nivel de ingreso al nivel de desarrollo el trabajador deberá haber obtenido en un periodo de cinco años tres calificaciones en la evaluación del desempeño al nivel exigido en cada caso. No obstante, la permanencia ininterrumpida en el nivel de ingreso durante 8 años determinará su pase al nivel de desarrollo.

Para pasar del nivel de desarrollo al nivel de consolidación el trabajador deberá haber obtenido en un periodo de ocho años cinco calificaciones en la evaluación del desempeño al nivel exigido en cada caso.

En los casos en que un trabajador promocionase a otro grupo profesional se le encuadrará dentro de éste en el nivel que tuviese, como mínimo, el mismo salario que su grupo de procedencia.

Cláusula 11. *Trabajos de grupo superior.*—El empleado que realice funciones correspondientes a un grupo laboral superior al suyo, tendrá derecho a percibir la diferencia de retribución, si la hubiere, entre la que tenga reconocida como salario base y el salario base asignado a la categoría de ingreso de aquel grupo.

Para tener derecho a las diferencias expresadas habrán de efectuarse íntegramente las funciones del grupo considerado superior y no de manera parcial ni compartida con los mandos u otros trabajadores.

Cláusula 12. *Evaluación del desempeño.*—La evaluación será continua, sin perjuicio de ello, y como mínimo, una vez al año, todos los trabajadores de los CEE mantendrán con su mando una entrevista de evaluación.

En el transcurso de esta entrevista se analizará la actuación profesional de cada trabajador, se recabará su opinión sobre características del puesto de trabajo y condiciones en que se desarrolla su actividad laboral. Conjuntamente se determinarán las aptitudes y actitudes del trabajador, así como las competencias y niveles de capacidad y rendimiento. Al propio tiempo, de común acuerdo, se formularán planes para mejorar los resultados, completar la formación y potenciar el desarrollo profesional.

En caso de discrepancias, el trabajador podrá manifestar por escrito las razones de su desacuerdo con la valoración obtenida. La dirección de recursos humanos resolverá las quejas en el plazo más breve posible. De dichas resoluciones se informará a la representación de los trabajadores.

Cualquier modificación efectuada sobre la evaluación inicial deberá ser puesta en conocimiento del trabajador, dando a éste la posibilidad de que muestre su discrepancia con la misma.

Los resultados obtenidos en la evaluación del desempeño no podrán, por sí mismos, ser objeto de sanción.

Cláusula 13. *Movilidad funcional.*—Cuando las necesidades de la empresa lo requieran, podrá llevarse a cabo la movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional, teniendo en cuenta los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se encomienden al trabajador.

Se entenderá que existe la idoneidad requerida cuando la capacidad para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o el trabajador tenga el nivel de formación o experiencia requerida. De no cumplirse los anteriores requisitos, la empresa proporcionará al trabajador la formación necesaria para la realización de la nueva actividad.

Trabajos de superior categoría: Si como consecuencia de la movilidad funcional algún trabajador realizase funciones superiores a las de su grupo profesional durante los periodos previstos en el artículo 39.4 del estatuto de los trabajadores (un período superior a seis meses durante un año o a ocho meses durante dos años), en ningún supuesto se producirá el ascenso automático del trabajador, sin perjuicio del derecho del mismo a percibir la diferencia salarial que proceda.

Cuando un trabajador realice funciones de superior categoría durante un período superior a seis meses durante un año, o a ocho meses durante dos años, la empresa deberá realizar las gestiones oportunas para proceder a la cobertura de la vacante correspondiente mediante el procedimiento de provisión de vacantes existente en cada unidad, salvo que la realización de tales funciones se deba a la sustitución de un trabajador que se encuentre con el contrato suspendido con reserva de puesto de trabajo (por enfermedad, licencias, excedencia especial u otras causas análogas), en cuyo caso la situación se prolongará hasta la reincorporación del empleado.

Trabajos de inferior categoría: Si por necesidades perentorias o urgentes de la actividad, la empresa precisa destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a un grupo profesional inferior, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole en todo caso la retribución y demás derechos inherentes a su grupo profesional. La empresa debe comunicar esta situación a la representación legal de los trabajadores.

Cláusula 14. *Movilidad geográfica.*

Movilidad geográfica de carácter permanente: Traslados voluntarios: Se denomina traslado del personal la movilidad de éste que traspase los límites de la provincia de su actual centro de trabajo, y que tenga carácter definitivo e implique cambio de domicilio para el trabajador.

Todos los trabajadores que lo deseen podrán solicitar cambio de residencia, llevándose un registro de dichas solicitudes. Cuando exista una vacante de su grupo profesional en la residencia solicitada, se atenderá dicha petición, siempre y cuando el empleado cumpla los requisitos que las características del puesto de trabajo determinen; en caso de que existan dos o más empleados en las mismas condiciones, el puesto solicitado

se concederá al más antiguo en la empresa, si tuviesen la misma antigüedad se resolverá a favor del empleado con mayor antigüedad en el grupo profesional.

El informe técnico negativo del equipo multi-profesional será causa suficiente para denegar el traslado.

Se concederán cuatro días de permiso con sueldo para efectuar dicho traslado.

Movilidad geográfica temporal: Comisiones de servicio: por necesidades del servicio, la asociación podrá desplazar temporalmente a los trabajadores fuera de la localidad donde habitualmente desarrollen su actividad.

Los trabajadores desplazados en comisión de servicio percibirán, además de su retribución ordinaria, los gastos de locomoción y las compensaciones económicas previstas en cada una de las empresas para estas situaciones (gastos justificados y/o dietas, etc.).

La asociación establecerá el medio de transporte más adecuado. Cuando para los desplazamientos el trabajador utilice su vehículo propio, se abonará la compensación establecida por kilómetro.

Cláusula 15. *Estructura salarial.*

Salario base: El personal incluido en el ámbito de aplicación de este convenio tendrá asignado, según su grupo profesional, el salario que se indica en la tabla recogida en el anexo 1, el cual corresponde a jornada completa y servirá de base para el cálculo de todos los complementos de cuantificación proporcional.

Este salario incluye cuantos conceptos pudieran corresponder al trabajador por aplicación de la legislación vigente, en jornada normal de trabajo.

Pagas extraordinarias: Se abonará a todos los trabajadores una paga extraordinaria en el mes de julio y otra en el mes de diciembre por un importe equivalente a una mensualidad ordinaria, entendiéndose como tal la retribución que se tenga asignada en concepto de salario base, complemento personal, complemento de antigüedad y, en su caso, gratificación por cargo o función. Dichas pagas se percibirán en proporción al tiempo de servicios efectivamente prestados durante el primer o segundo semestre natural respectivamente y a la duración de la jornada realizada en los casos de jornada reducida.

Abono de salarios: El sueldo base en su proporción mensual y los complementos salariales de devengo mensual se abonarán por meses vencidos, mediante transferencia bancaria, cheque u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito. Dicha transferencia se realizará el día 25 de cada mes, salvo anomalías ajenas puramente administrativas.

Cláusula 16. *Complementos salariales.*

Complemento personal: Los trabajadores que tuvieran reconocido un complemento personal seguirán percibiendo el mismo. Dicho complemento dejará de ser revalorizable y sólo será compensable y absorbible por futuros incrementos salariales derivados de la promoción profesional.

Complemento de antigüedad: Los trabajadores que tuvieran reconocido un complemento personal de antigüedad, continuarán percibiendo el mismo. Dicho complemento es un concepto fijo, no revisable ni revalorizable.

Plus de domingos y festivos: El empleado que, por necesidades del servicio, trabaje una jornada completa entre las 0 horas y las 24 horas de cualquier, domingo o festivo, percibirá un plus de 12 euros. Si no trabajase la jornada completa, tendrá derecho a la parte proporcional que corresponda de la cantidad total aludida, en función del tiempo realmente trabajado.

Incentivos: Los trabajadores percibirán en función de los resultados de la evaluación del desempeño, del periodo de prestación efectiva de servicios y del grado de cobertura de los objetivos que se les asignen y al cumplimiento de los requisitos exigibles en cada caso, los incentivos de carácter anual que puedan establecerse.

Al cumplimiento íntegro de todos los objetivos asignados y a la máxima evaluación del desempeño estos incentivos tendrán una cuantía anual del máximo de los porcentajes fijados en el anexo 1 que se aplicarán sobre el sueldo base establecido para cada grupo profesional.

Estos incentivos se devengarán y abonarán, en su caso, dentro de los dos meses siguientes a la finalización de cada uno de los semestres naturales del año al que se refieren y para tener derecho a los mismos será condición inexcusable estar en situación de alta en la empresa, en la fecha de su pago. A estos efectos las situaciones de baja por enfermedad, maternidad o accidente, se considerarán asimilados al alta.

De los objetivos que se asignen y de los criterios de ponderación y valoración se informará a la representación de los trabajadores.

Cláusula 17. *Conceptos extrasalariales.*

Definición: Tendrán la consideración de conceptos extrasalariales aquellos pagos que no se integran en el salario y constituyen contrapartida

tida de gastos o suplidos realizados por el empleado, tales como gastos de locomoción, dietas por desplazamiento, estancia en establecimientos hoteleros, etc.

Plus transporte: Se fija un plus de ayuda al transporte en la cuantía equivalente al coste del transporte público en cada provincia, que será igual para todos los grupos profesionales.

Para aquellos empleados discapacitados, con una movilidad reducida tal, que les impida desplazarse por los medios de transporte habituales a su centro de trabajo, la empresa dispondrá las medidas alternativas convenientes que garanticen su desplazamiento.

Compensación por comida en residencia: Aquellos trabajadores cuyo horario incluya la totalidad del periodo comprendido entre las 13 y las 16 horas o las 20 y 23 horas tendrán derecho a comida con cargo a la empresa.

Ayuda infantil y escolar: Se abonará ayuda infantil, al padre o a la madre, por cada uno de los hijos legalmente reconocidos y bajo su patria potestad, desde la fecha de su nacimiento hasta los tres años inclusive. Su importe será de 12 euros por cada mes natural.

Se abonará ayuda escolar, al padre o a la madre, por cada uno de los hijos legalmente reconocidos y bajo su patria potestad, con edades comprendidas entre los 4 y los 23 años inclusive.

Sólo podrá cobrar estas ayudas uno de los padres y se considerarán únicamente los hijos solteros que no realicen trabajos remunerados.

Para cobrar ayuda escolar por hijos de más de 18 años será necesario justificar documentalmente cada año la realización de estudios oficiales reconocidos por el M.E.C., por cada uno de los hijos perceptores de esta ayuda.

El importe de la ayuda escolar será:

De 4 a 8 años: 15 euros por cada mes natural.

De 9 a 16 años: 22,23 euros por cada mes natural.

De 17 a 18 años: 33 euros por cada mes natural.

De 19 a 23 años: 39,66 euros por cada mes natural.

Gastos de locomoción: Se abonará a todo trabajador el importe del desplazamiento que haya efectuado, como consecuencia de viajes ordenados por sus superiores y para el cumplimiento de un servicio o tarea. El medio de transporte a emplear será el que determine el mando que ordena el viaje.

Si el desplazamiento es fuera de la localidad donde radica su centro de trabajo, el trabajador tendrá derecho a efectuar sus viajes en primera clase si el viaje se efectúa en ferrocarril, a excepción de los trenes AVE, Alaris o similar que se realizará en clase turista. Si el desplazamiento se realiza en transporte aéreo será igualmente en clase turista.

Si el trabajador utiliza vehículo propio, previa autorización al respecto, percibirá una compensación de 0,21 euros por kilómetro recorrido.

Alojamientos y dietas: 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 42,07 euros. 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 12,02 euros. Cuando el regreso deba producirse después de las cinco horas siguientes a la finalización de su jornada percibirá dos pluses de comida.

c) Los gastos de transporte correrán a cargo de la empresa y se efectuarán en clase turista. El transporte aéreo sólo será utilizado previa la oportuna autorización del director del centro en cada caso y siempre que existan razones justificativas para ello.

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

Cláusula 18. *Jornada de trabajo.*—La duración máxima de la jornada anual de trabajo efectivo será de 1.593 horas.

En el ámbito de cada unidad productiva se elaborará el calendario laboral. En el mismo ámbito, se negociará con la representación de los trabajadores la distribución de la jornada laboral para los diferentes servicios. Con carácter general, la distribución de la jornada laboral y el establecimiento del horario de trabajo se realizará teniendo en cuenta la actividad desarrollada por el empleado y su unidad de adscripción, independientemente del grupo laboral al que pertenezca.

Para la realización de las diferentes actividades de los CEE, podrá utilizarse alguna de las tres modalidades distintas de distribución de la jornada y horarios que a continuación se desarrollan:

1. Actividades con distribución irregular de la jornada: el tiempo de trabajo es diferente de unos días a otros, e incluso diferente de unas épocas del año en relación con otras.

A) Distribución irregular de la jornada con cómputo semanal.

B) Distribución irregular de la jornada con cómputo en un determinado número de semanas.

C) Distribución irregular de la jornada con cómputo anual en función de la estacionalidad de la actividad.

D) Distribución irregular de la jornada. Establecimiento bolsa anual horas.

Supuesto mixto de distribución de la jornada donde una parte sustancial de la misma se realiza de forma regular y otra parte se acumula en una bolsa de horas, que se consume en la medida que las necesidades de atención a los clientes lo requieren.

2. Actividades que se realizan mediante turnos de trabajo: Para la cobertura de aquellas actividades que requieren un horario de atención superior a la duración de la jornada diaria, se establecerán los turnos de trabajo necesarios para la cobertura de dicho horario de atención. Los turnos habituales podrán ser los siguientes:

Mañana.

Tarde.

Partido.

3. Actividades que pueden atenderse con un único turno de trabajo: Para la atención del resto de actividades, no contempladas en los dos puntos anteriores, que pueden atenderse con un horario fijo de trabajo podrá utilizarse, a criterio de la unidad, alguno de los siguientes o ambos:

Horario de mañana, con o sin flexibilidad a la entrada y salida.

Horario partido, con cierta flexibilidad o sin ella.

En todos los supuestos anteriormente descritos para la ordenación del tiempo de trabajo en cuanto a ampliación o reducción de jornada, establecimientos de turnos y descansos alternativos, etc., se aplicará el estatuto de los trabajadores y el RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

Cláusula 19. *Descanso intermedio durante la jornada de trabajo.*—En los turnos continuados cuya duración sea superior a seis horas, se establece un período de descanso durante la jornada de 15 minutos de duración. Este período de descanso tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Cláusula 20. *Descanso semanal.*—Con carácter general, el descanso semanal será como mínimo de dos días por semana, que podrá acumularse por periodos de hasta 14 días; se procurará que el disfrute coincida el sábado y el domingo.

Para aquellas actividades que requieren la realización de trabajos en sábados y domingos se estará a lo acordado para su actividad productiva.

Cláusula 21. *Vacaciones.*—Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta y un días naturales, que se disfrutarán preferentemente en el periodo estival (entre el 15 de junio y el 15 de septiembre), más ocho días de libre disposición, para los trabajadores que presten sus servicios durante todo el año natural. Para aquellos trabajadores que no presten sus servicios durante todo el año, las vacaciones serán proporcionales al tiempo anual efectivamente trabajado.

En el cómputo de la jornada anual se excluirán los referidos 39 días de vacaciones de modo que el trabajo efectivo de cada uno de los trabajadores ha de ser igual a 1.593 horas anuales.

Los períodos de disfrute de las vacaciones se fijarán del modo que se establezca en cada calendario laboral teniendo en cuenta los requerimientos productivos de la actividad.

No obstante lo anterior, si la dirección de la empresa decidiera el cierre de alguna de las actividades productivas en fechas determinadas los trabajadores adscritos a estas unidades, disfrutarán sus vacaciones en esos periodos.

Cláusula 22. *Lactancia, jornada reducida, permisos no retribuidos y licencias.*

A) Lactancia: Por lactancia de un hijo menor de nueve meses, las trabajadoras tendrán de derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir ese derecho por una reducción de su jornada diaria en media hora. Cuando ambos padres trabajen, éste permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre.

El derecho a la ausencia mencionado en el párrafo anterior podrá ser acumulado, transformándolo en días completos que podrán unirse al descanso maternal de dieciséis semanas, ampliando este descanso hasta 21 semanas siempre que se realice de forma continuada al permiso de maternidad y sin fraccionarlo.

En los casos de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa deba permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre, tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas con la disminución proporcional del salario.

B) Guarda legal: Quien por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o minusválido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción, de al menos un tercio y hasta la mitad, de la duración de su jornada laboral, con la correlativa reducción del salario. Dicha situación podrá extenderse al supuesto de cuidado de cónyuge o parientes enfermos hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, cuando se acredite fehacientemente la enfermedad de la persona que se vaya a asistir.

C) Reducción de jornada: Los trabajadores podrán solicitar una reducción de su jornada laboral de entre un 50% y un 60% de la jornada habitual prevista para su actividad.

El disfrute de cualquiera de las jornadas descritas en los párrafos anteriores, a excepción de la lactancia, comportará la correspondiente reducción proporcional de la retribución del empleado que viniera percibiendo por todos los conceptos en función del cómputo anual de horas establecido para su actividad en régimen de jornada completa.

D) Licencias de 1 a 6 meses: Los empleados que cuenten con una antigüedad en la empresa, de al menos dos años, podrán solicitar licencias sin sueldo por un periodo no inferior a un mes ni superior a seis meses. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de tres años.

Cláusula 23. *Permisos retribuidos.*—Los trabajadores, previo aviso y justificación, tendrán derecho a obtener permisos retribuidos en los casos siguientes y con la duración indicada para cada uno:

a) Matrimonio del empleado: Dieciséis días ininterrumpidos. Se podrán disfrutar con una antelación de dos días respecto a la fecha de celebración de la ceremonia.

b) Nacimiento o adopción de un hijo: Se concederán cinco días naturales. El cómputo de estos días se iniciará el mismo día del nacimiento.

c) Matrimonio de padres, hermanos o hijos: Se concederá un día que habrá de coincidir con la fecha de celebración de la ceremonia.

d) Enfermedad grave de cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad en línea recta o colateral, o pareja de hecho inscrita como tal en un registro público oficial: De dos a cinco días en función de las circunstancias y de la gravedad de la enfermedad. Este permiso se incrementará con el tiempo necesario para los desplazamientos si el trabajador tuviera que desplazarse.

e) Fallecimiento de cónyuge o de familiar de primero o segundo grado por consanguinidad o afinidad: Cinco días naturales. Este permiso se incrementará con el tiempo necesario para los desplazamientos si el trabajador tuviera que desplazarse.

f) Permiso para la asistencia a tratamientos de rehabilitación médico-funcional, y para participar en acciones de orientación, formación y readaptación profesional siempre que tales ausencias no excedan de diez días en un semestre.

g) Para cumplimiento de deberes públicos de carácter inexcusable, sindicales y asistencia obligatoria a tribunales de justicia: El tiempo que establezcan las disposiciones legales de aplicación y, en su defecto, por el tiempo indispensable.

h) Traslado de domicilio habitual: Un día natural.

i) Exámenes finales y parciales liberatorios, justificados documentalmente: Por el tiempo estrictamente necesario para concurrir a exámenes, cuando se cursen con regularidad estudios para la obtención de un título oficial.

j) Consulta médica por prestación cubierta por la seguridad social, justificada documentalmente: Por el tiempo estrictamente necesario.

Solamente se concederán días completos cuando esté justificado por la necesidad de efectuar desplazamientos a provincia distinta a la residencia del empleado.

Cláusula 24. *Excedencias.*

Excedencia voluntaria: Los trabajadores con un año de antigüedad en la empresa podrán solicitar el pase a excedencia voluntaria por un periodo no inferior a un año ni superior a cinco años. Esta excedencia sólo podrá ser ejercitada otra vez por el mismo trabajador, si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes, de igual o similar categoría a la suya, que hubieran o se produjeran en la empresa, con preferencia en su última residencia laboral.

Excedencia especial para la integración laboral: Los trabajadores con al menos un año de antigüedad podrán solicitar una excedencia voluntaria con derecho a reserva de su puesto de trabajo con el fin de incorporarse a otra nueva empresa. Dicha reserva se extenderá durante el tiempo que dure su nuevo contrato de trabajo si este es de carácter temporal hasta un límite de veinticuatro meses a contar desde la fecha de concesión. Dicho límite será igualmente aplicable en el caso que el

trabajador sea contratado inicialmente mediante un contrato de trabajo indefinido.

Excedencia para el cuidado de familiares: Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza, como por adopción, o en supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o resolución judicial o administrativa. Durante el tiempo máximo de tres años se tendrá derecho el primer año de excedencia a la reserva de su puesto de trabajo y durante el resto del tiempo a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional.

En cualquier caso, todo el período en excedencia es computable a efectos de antigüedad.

Igualmente, el trabajador podrá solicitar excedencia para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos siempre que no desempeñen actividad retribuida. Su duración no podrá ser superior a un año, teniendo el trabajador derecho a la reserva de su puesto de trabajo, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad.

Cláusula 25. *Régimen disciplinario.*

Principios de ordenación: Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de trabajadores y de la empresa.

Las faltas, siempre que sean constitutivas de un incumplimiento contractual culpable del trabajador, podrán ser sancionadas por la dirección de la empresa de acuerdo con la graduación que se establece a continuación:

Graduación de las faltas:

Se considerarán como faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante periodo de un mes.

c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo y siempre que ello no hubiera causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.

e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudique gravemente la imagen de la empresa.

f) La embriaguez no habitual en el trabajo.

Se considerarán como faltas graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el periodo de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieren incidencia en la seguridad social.

d) La simulación de enfermedad o accidente, sin perjuicio de lo previsto en la letra d) de faltas muy graves.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La desobediencia a las ordenes e instrucciones de trabajo, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y bienes de la empresa para los que no estuviere autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que hubiera mediado la oportuna advertencia.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n) Las ofensas de palabras proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

Se considerarán como faltas muy graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en 10 ocasiones durante 6 meses o en 20 durante un año debidamente advertida.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualquier otra persona dentro de las dependencias del trabajo.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.,

e) El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute en el trabajo.

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal para la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) El acoso sexual.

l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

m) Las derivadas de los artículos 1.d) y 2, l) y m), del presente artículo.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador hubiese sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el periodo de un año.

Sanciones: Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de las faltas enumeradas son:

a) Por falta leve: Amonestación verbal o escrita y suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por falta grave: Suspensión de empleo y sueldo de hasta 14 días.

c) Por falta muy grave: Suspensión de empleo y sueldo de 15 días a un mes, traslado a centro de trabajo de localidad distinta durante un periodo de hasta un año despido disciplinario.

Procedimiento sancionador: El procedimiento sancionador se iniciará con el pliego de cargos que se entregará al trabajador, con copia a la representación de los trabajadores (comité de empresa o delegados de personal) en caso de faltas muy graves.

El trabajador podrá formular los descargos que considere oportunos en un plazo de 4 días hábiles para las faltas leves y de 5 días hábiles para las graves o muy graves. Finalizado este plazo con o sin descargos formulados, la empresa resolverá, imponiendo la sanción que proceda o en su caso sobreseyendo los hechos imputados.

Para la imposición de las sanciones previstas para cada tipo de falta, se tomarán en consideración no sólo las circunstancias objetivas del caso, sino también, principalmente, los antecedentes de conducta del empleado, grado de intencionalidad o negligencia y demás circunstancias análogas.

Las sanciones se anotarán en el expediente personal del empleado las anotaciones relativas a las sanciones por faltas muy graves se cancelarán a los cinco años desde la fecha de su cumplimiento; las de las faltas graves a los tres años y las de las leves a los tres meses, dejando de producir, desde dicha cancelación, ulteriores efectos.

Disposiciones varias

Cláusula 26. Complemento prestaciones por incapacidad.

Temporal y maternidad: Incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional la empresa completará el subsidio hasta el 100% de salario del trabajador en el mes anterior al de la baja (entendiendo como salario, a estos efectos, la suma de los conceptos fijos percibidos por el trabajador).

Maternidad: Durante el periodo de descanso por maternidad y/o situaciones asimiladas, la empresa se compromete a completar la diferencia, si existe, entre la cuantía de la prestación de la entidad gestora y el 100 % del salario del trabajador en el mes anterior a la baja (entendiendo como salario, a estos efectos, la suma de los conceptos fijos percibidos por el trabajador).

Incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral: La asociación se compromete a complementar la prestación por incapacidad temporal percibida por el trabajador hasta el 100 % del salario del trabajador en el mes anterior a la baja (entendiendo como salario, a estos efectos, la suma de los conceptos fijos percibidos por el trabajador), un máximo de 10 días al año, y con un máximo de doce meses en caso de enfermedad grave de larga duración.

Cláusula 27. Préstamos.—Los empleados incluidos en este convenio podrán solicitar un préstamo de hasta tres mensualidades del sueldo base, antigüedad y plus de mando, en su caso, a devolver en un máximo de 30 meses naturales.

No podrá solicitarse un nuevo préstamo sin haber cancelado y abonado a ATAM el anterior, pero podrá cancelarse antes de su vencimiento.

Aunque el préstamo no devengue intereses, a efectos fiscales se entenderá que el interés legal de dicho préstamo constituye salario en especie y ATAM realizará, con cargo al empleado, los ingresos a cuenta que deban realizarse en concepto de IRPF sobre dicho salario en especie, pudiendo descontarle dichas cantidades de la nómina que deba abonarle.

El personal contratado temporalmente tendrá derecho a préstamos en proporción al tiempo que reste de su contrato.

El saldo máximo vivo del total de estos préstamos, será de siete millones de pesetas (42.000 €).

Cláusula 28. Aval para compra de vivienda.—ATAM, a petición de los trabajadores fijos sujetos a este convenio y con destino a compra de vivienda habitual para su uso personal, avalará ante la entidad bancaria o de crédito que designe el interesado, una cantidad máxima de 12.000 euros por aval/trabajador, exigiendo los elementos de garantía que considere oportunos para asegurar el posible incumplimiento de la devolución de las deudas. Se concederá un aval por vivienda.

Cláusula 29 Atención a hijos y beneficiarios.—Los empleados afectos por este convenio podrán tener derecho a plaza para sus y hijos y beneficiarios que tengan minusvalías físicas, psíquicas o sensoriales, en los centros propios de la asociación, en las condiciones que se establezcan en cada caso.

Cláusula 30. Asistencia médica.—ATAM se compromete a prestar la asistencia médica complementaria a la seguridad social que les pueda ser prestado por el equipo clínico de ATAM, siempre que esté relacionada con la minusvalía originaria del trabajador, y con los límites que impone el equipo clínico de ATAM.

Cláusula 31. Formación.

Principios generales:

1. Es deber de la empresa y en concreto de quienes desempeñen funciones de mando dedicar una constante atención a la formación y perfeccionamiento en el puesto de trabajo del personal que tengan bajo su dependencia, con el fin de desarrollar y completar los conocimientos teóricos y prácticos exigidos por el trabajo.

2. Todos los trabajadores de la empresa tienen la obligación de actualizar y adecuar sus conocimientos a las innovaciones tecnológicas operadas en sus puestos de trabajo, aprovechando los medios y facilidades que la empresa ponga a su disposición con esta finalidad.

3. La formación en todo lo relacionado con la prevención de riesgos laborales será a cargo de la empresa:

Formación inicial: Para los empleados que se incorporen a la empresa o para los que cambien de grupo profesional o actividad que precisen de unos conocimientos específicos, la empresa impartirá los cursos que considere necesarios, cuya duración se determinará en función del programa a desarrollar en los mismos.

Formación continua: Para la actualización y perfeccionamiento de los conocimientos teórico-prácticos que precisen los empleados en orden a adecuarse a las exigencias que en cada momento comporte su puesto de trabajo, como condición previa e inexcusable para el correcto desempeño de las tareas que tengan asignadas, la empresa facilitará los siguientes medios:

Formación en el puesto de trabajo.

Cursillos de asistencia personal.

Cursos de enseñanza asistida por ordenador.

Cualquier otro que se considere conveniente en orden a la finalidad perseguida.

Cláusula 32. *Prevención de riesgos laborales.*—La política en materia de prevención, tendrá por objeto, la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo, dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo mediante la adecuación a la normativa legal en materia de prevención de riesgos laborales.

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad y salud laboral, prestando especial atención al derecho a la dignidad, intimidad y no discriminación laboral, así como el deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho de participar en la elaboración de la política de prevención de su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de la misma a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, las partes potenciarán una adecuada política de prevención en función de la naturaleza de las actividades desarrolladas por la empresa y de las características personales de los trabajadores o de su estado biológico.

Con el fin de contar con el apoyo y asesoramiento necesario para la realización de las actividades preventivas, ATAM estará integrada en el servicio mancomunado de prevención de riesgos laborales del grupo telefónica, mediante acuerdo de colaboración con el mismo sin perjuicio que, a criterio de la dirección de la empresa y con la debida consulta preceptiva a la representación de los trabajadores puedan acordarse otras funciones con otros servicios de prevención debidamente acreditados.

Con el objeto de asegurar el que todos los empleados de la empresa cuenten con la formación necesaria en materia de prevención de riesgos laborales, en relación con las actividades a desarrollar, el servicio de prevención en coordinación con el de formación de la empresa, desarrollará e impartirá la formación necesaria en orden a limitar la siniestralidad laboral.

La empresa garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de capacidad física, psíquica o sensorial sean especialmente sensibles a los riesgos del trabajo.

Cláusula 33. *Participación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales.*—Los trabajadores tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos laborales en el trabajo. Esta participación se canalizará a través de sus representantes.

1. Delegados de prevención: Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

Los delegados de prevención serán designados por los representantes de los trabajadores.

Se contará con 2 delegados de prevención por cada centro de trabajo de 50 o más trabajadores.

La empresa proporcionará a los delegados de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarias para el ejercicio de sus funciones.

2. Comités de seguridad y salud: En las provincias en que los centros especiales de empleo cuenten con 50 o más trabajadores se constituirán comités de seguridad y salud con la composición y competencias definida en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales.

Cláusula 34. *Reconocimientos médicos.*

1. Todo el personal que se incorpore será objeto de un reconocimiento médico previo con el fin de llevar a cabo el conocimiento real de salud de los trabajadores o su especial sensibilidad y no como medio de selección sin perjuicio de que en el mismo se valore en el caso de las personas con discapacidad su aptitud y adecuación al contenido del puesto de trabajo.

2. Todos los trabajadores de la empresa, independientemente de la naturaleza de su contratación, podrán someterse a un reconocimiento médico anual en función de los riesgos de su puesto de trabajo, teniendo en cuenta tanto los riesgos físicos como psicosociales.

Este reconocimiento tendrá carácter obligatorio en los casos previstos en el artículo 22.1. De la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

3. El reconocimiento periódico se realizará mediante un diseño basado en el análisis de riesgos del puesto de trabajo, bien sean estos laborales, o genéricos (edad, sexo, antecedentes, discapacidad, etc.) para una mejor protección de la salud y prevención de la enfermedad de todos los trabajadores y en atención a una vigilancia de la salud personalizada y

adecuada a cada trabajador. El reconocimiento se realizará, siempre que sea posible de acuerdo con los protocolos del Ministerio de Sanidad y Consumo.

Cláusula 35. *Protección de la maternidad.*—Se prestará especial atención a la maternidad del modo previsto en los artículos 25 y 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Si como consecuencia de la evaluación de riesgos, la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en su salud o la del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico, supone una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras, ATAM adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo.

Cláusula 36. *Derechos sindicales.*

Delegados de personal miembros del comité de empresa: Los delegados de personal y miembros del comité de empresa tendrán todos los derechos y garantías mencionados en los artículos 62 y 68 del estatuto de los trabajadores, pudiendo acumular el crédito horario mensual retribuido en un máximo de dos meses.

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

Secciones sindicales:

1. En la aplicación de la L.O.L.S., los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa, con carácter general:

a) Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos de su sindicato.

b) Celebrar reuniones, previa notificación a la dirección de la empresa, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c) Recibir la información que le remita su sindicato.

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 10% del total anual de cada candidatura, que será administrado por los órganos de dirección del sindicato correspondiente.

f) Los afiliados tendrán derecho a reunirse en horas de trabajo con un máximo de 15 al año y en periodos que no excedan de 40 minutos, armonizando su desarrollo con la adecuada prestación del servicio, previa notificación del delegado sindical a la dirección de la empresa.

2. Las secciones sindicales dispondrán conjuntamente de los siguientes medios:

a) Tendrán derecho a la utilización de un local adecuado en el que desarrollar sus actividades, en la localidad en que haya un número mayor de trabajadores de la empresa.

b) Dispondrán de, al menos, un tablón de anuncios en cada centro de trabajo.

Delegados sindicales. Garantías y derechos: Se les aplicarán los mismos criterios en cuanto a garantías y derechos que a los representantes de los trabajadores, según se establece en el presente convenio. En lo no regulado se aplicará la L.O.L.S., con crédito horario mensual de 25 horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones. En caso de coincidencia de la condición de delegado sindical con la de miembro del comité de empresa o delegado de personal, el crédito adicional se verá reducido a 15 horas mensuales. El delegado estatal podrá realizar hasta un máximo de cuatro viajes al año a cargo de la empresa con una duración máxima de 2 días por cada viaje.

Cláusula 37. *Aspectos económicos.*—Las tablas salariales para el año 2006 serán las que figuran en el anexo 1. En el supuesto que al finalizar el año 2006 el IPC real fuera superior al 2% se aplicará el exceso en idéntica cuantía al IPC real.

Para el año 2007 se garantiza un incremento de la masa salarial equivalente al IPC real que se aplicará sobre las tablas salariales. Para su aplicación se partirá el 1 de enero del IPC previsto para el año 2007, revisándose dicho incremento si el IPC real fuera superior al previsto.

Plus de productividad: Junto a la retribución variable definida en el presente convenio, se establece la posibilidad de conseguir un plus de productividad de 300 euros para cada uno de los ejercicios económicos 2006 y 2007 y con carácter no consolidable.

Para tener derecho a percibir esta compensación se habrán de cumplir los siguientes requisitos:

Tener una antigüedad mínima de seis meses en la empresa en el momento de su abono prorrateándose proporcionalmente al tiempo de permanencia en la empresa entre 6 y 12 meses.

No haber tenido ninguna ausencia superior a 30 días consecutivos o 90 en diversos períodos por enfermedad común o accidente no laboral y permiso con o sin sueldo (a excepción de los permisos sindicales y los días de ausencia por compensación horaria) cualquiera que sea su causa.

Dicha cantidad se abonará en el mes de febrero de 2007 una vez cerrado el ejercicio económico.

Para el año 2007 se aplicará el mismo procedimiento siendo su fecha de abono el mes de febrero de 2008.

ANEXO 1

Tablas salariales para el año 2006

	Euros	
Grupo 1. Auxiliares:		R. Variable 3% a 6 %
Nivel de ingreso	7.572,6 (smi)	
Nivel de desarrollo	8.302	
Nivel de consolidación	9.057	
Grupo 2. Especialistas y admvos.:		R. Variable 4% a 8 %
Nivel de ingreso	9.057	
Nivel de desarrollo	10.113	
Nivel de consolidación	10.943	
Grupo 3. Técnicos y resp. interm.:		R. Variable 5,5% a 9 %
Nivel de ingreso	10.943	
Nivel de desarrollo	11.773	
Nivel de consolidación	12.641	

3915

RESOLUCIÓN de 12 de febrero de 2007, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio Colectivo interprovincial de Noroto, S. A.

Visto el texto del VIII Convenio Colectivo interprovincial de la empresa Noroto, S. A. (Código de Convenio n.º 9006342), que fue suscrito con fecha 16 de noviembre de 2006, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en su representación, y de otra por los Delegados de personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Madrid, 12 de febrero de 2007.—El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

VIII CONVENIO INTERPROVINCIAL DE NOROTO, S. A. 2007/2010

CAPÍTULO I

Ámbito y vigencia

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

El presente convenio colectivo establece las normas básicas que regulan las condiciones de trabajo entre la empresa Noroto, S. A. y los trabajadores incluidos en su ámbito personal y territorial.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El convenio afecta a los trabajadores de la empresa que estén prestando servicios en la misma antes de su entrada en vigor o se contraten durante su vigencia.

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

El presente convenio afectará a todos los centros de trabajo de la empresa Noroto S. A. existentes en la actualidad o que se puedan crear o adquirir en el futuro en todo el territorio del estado español.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

El presente convenio tendrá una duración de 4 años, entrando en vigor el 1 de enero de 2007 y finalizando el 31 de diciembre del 2010.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

El presente convenio colectivo forma un todo orgánico pactado indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, será considerado globalmente en cómputo anual, en todo caso se estará a lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores y sus normas de desarrollo. Si alguna autoridad u órgano judicial señalase que algún aspecto del convenio no se ajusta a derecho y el mismo resultase modificado directamente o indirectamente, las partes volverán a reunirse para negociar, tanto el aspecto en cuestión como, en conjunto, el resto del contenido a fin de mantener el equilibrio de las contraprestaciones pactadas por ambas partes en el presente convenio.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Las condiciones económicas establecidas en el presente convenio producirán la compensación de aquellas que, con carácter voluntario o pactado, tuviese ya otorgada la empresa. Análogamente, servirán para absorber las que pudieran establecerse con carácter voluntario, pactado o por disposición legal en el futuro.

Artículo 7. *Sustitución de condiciones.*

La entrada en vigor de este convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente pacto colectivo y en cuanto a las modificaciones que en él se contemplan, por estimar y aceptar que, en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas para los trabajadores. Quedan a salvo las garantías personales a que se refiere el siguiente artículo.

Artículo 8. *Garantías personales.*

Se respetarán las situaciones personales que excedan las condiciones pactadas en el presente convenio, manteniéndolas estrictamente «ad personam» mientras no sean absorbidas o superadas por la aplicación de futuras normas laborales.

Artículo 9. *Denuncia.*

1. La denuncia del convenio colectivo efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad con el artículo 86 del estatuto de los trabajadores, deberá realizarse por escrito y contendrá los preceptos que se pretendan revisar, así como el alcance de la revisión.

De la denuncia, efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar antes del último mes de vigencia del convenio, en caso contrario, éste se prorrogará de manera automática por un período de igual duración.

2. Las condiciones pactadas en el presente convenio subsistirán, en todo caso, hasta su nueva revisión.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 10. *Organización del trabajo.*

La organización práctica del trabajo, con sujeción a lo previsto en el presente convenio colectivo y a la legislación general vigente, es facultad de la dirección de la empresa.

El sistema de racionalización, mecanización y dirección del trabajo que se adopte, nunca podrá perjudicar la formación profesional que el personal tiene derecho a completar y perfeccionar por la práctica, debiendo ser consultados los representantes legales de los trabajado-