

## ANEXO III

## Permisos y licencias

Motivo de licencia	Tiempo máximo	Conceptos a devengar							Justificante
		Salario base	Pagas extras	Comp. antig.	Incen. (1)	Comp. Conv.	Comp. P. Tra.	Comp. no sal.	
Fallecimiento de padres, abuelos, hijos, nietos, cónyuges, hermanos y suegros.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento que acredite el hecho.
Enfermedad grave de padres, suegros, hijos, nietos, cónyuge, hermanos y abuelos.	Tres días naturales, ampliables hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros. Estos días se harán efectivos ininterrumpidamente dentro de los diez primeros días a partir de la fecha del justificante médico que acredite el hecho.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Justificante médico que acredite el hecho.
Fallecimiento de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento en que se acredite el hecho.
Enfermedad grave de nueros, yernos, cuñados y abuelos políticos.	Dos días naturales, ampliables hasta cuatro naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros. Estos días se harán efectivos ininterrumpidamente dentro de los diez primeros días a partir de la fecha del justificante médico que acredite el hecho.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante médico que acredite el hecho.
Nacimiento de hijo o adopción.	Tres días naturales, ampliados hasta cinco naturales en caso de desplazamiento superior a 150 kilómetros.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Libro de Familia o certificado del Juzgado.
Matrimonio del trabajador.	Quince días naturales.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	No	Libro de Familia o certificado del Juzgado.
Cambio domicilio habitual.	Un día laborable.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento que acredite el hecho.
Deberes inexcusables de carácter público o personal.	El indispensable o el que marque la norma.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Justificante de la asistencia.
Lactancia hasta nueve meses.	Ausencia de una hora o fracciones de media hora; reducción de jornada en media hora.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Libro de Familia o certificado de la adopción.
Traslado (artículo 40 ET).	Tres días laborables.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento en que se acredite el hecho.
Matrimonio de hijos.	El día natural.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	
Matrimonio de padres.	El día natural.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	No	Documento en que se acredite el hecho.
Funciones sindicales o de representación de trabajadores.	El establecido en la norma.	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí	El que proceda.

(1) Media percibida en el mes anterior.

**18519** RESOLUCIÓN de 4 de septiembre de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del IX Convenio Colectivo de la Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos.

Visto el texto del IX Convenio Colectivo de la Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos (código de Convenio número 9006481) que fue suscrito con fecha 17 de julio de 2002 de una parte por los designados por la Dirección de la Empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa y Delegado de Personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apar-

tado 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, 4 de septiembre de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

## ANEXO I

## IX Convenio Colectivo

## I

## Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo tendrá fuerza normativa y obligará a la empresa ATAM y a los empleados que prestan sus servicios en cualquiera de los centros de trabajo destinados a actividades sociales, habilitadoras, (prestación de servicios educativos, asistenciales, de integración laboral y social) así como los servicios asociativos y de apoyo a las referidas actividades de la citada empresa en todo el Estado español, cualquiera que sea la modalidad de contratación, al amparo del artículo 15 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, con las excepciones que se establecen en el artículo siguiente.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Quedan expresamente excluidos de la aplicación de este Convenio:

1. Los trabajadores con discapacidad contratados en los Centros Especiales de Empleo, y todos los trabajadores que, sin tener reconocida tal circunstancia se contraten para realizar funciones en esos centros y en nuevas actividades.

2. Las personas que por motivos filantrópicos, voluntariado social o similares, realizan funciones de ayuda o cooperación altruista, así como el personal en prácticas o becados.

En ningún caso las prestaciones voluntarias o en prácticas, realizadas por estas personas a que se refiere el párrafo anterior, sustituirán puestos de trabajo.

La Dirección de la Empresa informará anualmente a la representación de los trabajadores sobre los acuerdos de colaboración que se suscriban para la realización de prácticas profesionales indicando los títulos académicos que se trate en cada caso, el número de alumnos y las unidades de acoplamiento de los mismos y de los que se realicen en forma de prácticas profesionales o becas, actualizándose esta información cuando se produzca alguna variación al respecto dentro del año.

3. Los trabajadores que ocupen cargos de dirección, de coordinación o asesoramiento, a partir de coordinador de proceso y/o de similar o superior orden jerárquico.

Los coordinadores de proceso o denominación equivalente que lo soliciten por escrito podrán acogerse al ámbito de este Convenio.

Para acceder al puesto de coordinador de proceso será condición indispensable la presentación por parte de cada aspirante de un proyecto de desarrollo de la unidad de que se trate que será facilitado a la representación de los trabajadores con el fin de que pueda aportar las sugerencias que estime oportunas.

La empresa facilitará anualmente a la representación de los trabajadores relación nominal del personal excluido así como el sistema retributivo aplicable a los mismos.

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

Artículo 3. *Vigencia.*

El presente Convenio extiende su vigencia desde el 1 de enero de 2002 hasta el 31 de diciembre de 2003 con excepción de aquellos aspectos para los que expresamente se fije otra fecha de entrada en vigor.

Será prorrogable de año en año, salvo que alguna de las partes formule la denuncia del mismo con una antelación mínima de un mes a la fecha del vencimiento o de cualquiera de sus prórrogas.

Artículo 4. *Vinculación 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 que la autoridad laboral administrativa o judicial, en uso de sus facultades, considere que alguno de los acuerdos contenidos en este Convenio se oponen a la legalidad vigente, se deberá proceder

a la reconsideración de las cláusulas afectadas, respetándose el contenido esencial del mismo, en cumplimiento del párrafo anterior.

El presente Convenio Colectivo sustituye, deroga y deja sin efecto las normas contenidas en los anteriores Convenios Sectoriales, así como en el VIII Convenio Colectivo de ATAM y cuantas normas internas de la propia empresa se contradigan con el mismo.

Artículo 5. *Comisión de Interpretación y Vigilancia.*

Se constituye una Comisión paritaria formada por tres miembros de la Dirección y tres miembros de los representantes de los trabajadores para resolver las cuestiones que se deriven de la interpretación y aplicación de lo acordado en el presente Convenio, así como para la aprobación y ratificación de los acuerdos en los términos previstos en el mismo.

Dicha Comisión se reunirá cuando lo solicite cualquiera de las dos partes, no debiendo mediar entre la petición de la convocatoria y la celebración de la reunión un plazo superior a quince días.

Ambas partes acuerdan que las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia, así como la solución de los conflictos colectivos de aplicación de este Convenio se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Segundo Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de 31 de enero de 2001 (ASEC).

## II

## Clasificación profesional

Artículo 6. *Grupos y categorías laborales.*

Los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio se clasificará en grupos laborales y dentro de cada uno de ellos por categorías laborales.

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

Grupo I: Titulados Superiores.—Está constituido este grupo por los profesionales que, estando en posesión de Título Universitario de Grado Superior, han sido contratados por ATAM en consideración al mismo y ejercen con plena responsabilidad las funciones para las que les habilita dicha titulación.

Médico especialista (más de tres años).

Médico especialista (NI).

Titulado superior (más de tres años).

Titulado superior (NI).

Grupo II: Titulados Medios.—Está constituido este grupo por los profesionales que, estando en posesión de título universitario de Grado Medio, han sido contratados por ATAM en consideración al mismo y ejercen con plena responsabilidad las funciones para las que les habilita dicha titulación.

Jefe de Taller (más de tres años).

Jefe de Taller (NI).

Ingeniero Técnico Industrial (más de tres años).

Ingeniero Técnico Industrial (NI).

Diplomado en Ciencias Empresariales (más de tres años).

Diplomado en Ciencias Empresariales (NI).

Profesor Diplomado en Educación Especial (más de tres años).

Profesor Diplomado en Educación Especial (NI).

Profesor Diplomado en Educación Física (más de tres años).

Profesor Diplomado en Educación Física (NI).

Fisioterapeuta/Diplomado en Fisioterapia (más de tres años).

Fisioterapeuta/Diplomado en Fisioterapia (NI).

ATS/Diplomado en Enfermería (más de tres años).

ATS/Diplomado en Enfermería (NI).

Trabajador Social (más de tres años).

Trabajador Social (NI).

Terapeuta Ocupacional (más de tres años).

Terapeuta Ocupacional (NI).

Logopeda (más de tres años).

Logopeda (NI).

Titulado de Grado Medio (más de tres años).

Titulado de Grado Medio (NI).

Grupo III: Oficiales y Técnicos Especialistas.—Está constituido este grupo por los profesionales que, estando en posesión de título de FP de grado

superior o conocimientos equivalentes, han sido contratados por ATAM en consideración al mismo y ejercen con plena responsabilidad las funciones para las que les habilita dicha titulación.

Técnico en Estimulación Precoz (más de tres años).  
Técnico en Estimulación Precoz (NI).  
Monitor/Maestro Taller (más de tres años).  
Monitor/Maestro Taller (NI).  
Oficial Administrativo (más de tres años).  
Oficial Administrativo (NI).  
Oficial de Oficios varios (más de tres años).  
Oficial de Oficios varios (NI).

Grupo IV: Personal Auxiliar.—Está constituido este grupo por los profesionales que, estando en posesión de título de FP de grado medio o conocimientos equivalentes, han sido contratados por ATAM en consideración al mismo y ejercen con plena responsabilidad las funciones para las que les habilita dicha titulación.

Auxiliar Clínico (más de tres años).  
Auxiliar Clínico (NI).  
Cuidador (más de tres años).  
Cuidador (NI).  
Auxiliar Administrativo (más de tres años).  
Auxiliar Administrativo (NI).  
Auxiliar de Oficios varios (más de tres años).  
Auxiliar de Oficios varios (NI).

Grupo V: Personal Subalterno y otros.—Este grupo laboral está integrado por aquellos empleados que, con la formación precisa, que no exige especial cualificación profesional, ejercen, con plena responsabilidad, las funciones para las que se les ha contratado.

Telefonista (más de tres años).  
Telefonista (NI).  
Ordenanza (más de tres años).  
Ordenanza (NI).  
Peón (más de tres años).  
Peón (NI).

La permanencia ininterrumpida durante más de tres años en la categoría de nuevo ingreso supondrá el ascenso a la categoría de más de tres años, siendo en consecuencia tal ascenso una compensación a la dedicación continuada en la empresa en cuanto al mayor conocimiento de la organización y una mejor identificación con los fines sociales de la misma.

#### Artículo 7. *Trabajos de superior o inferior categoría laboral.*

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

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

El Comité de Empresa o Delegados de Personal deberán ser informados, previamente, de la designación de un trabajador para la realización de funciones de categoría profesional distinta, salvo en casos de necesidad perentoria o urgente, en cuyo caso será informado a la mayor brevedad posible. La citada comunicación deberá expresar la causa que la motive, el tiempo previsto para esta situación y el nombre del trabajador designado para realizar las funciones.

#### Artículo 8. *Grupo de trabajo de clasificación profesional.*

Ambas partes acuerdan la constitución de una Comisión Paritaria formada por tres miembros de la Dirección de la Empresa e igual número por la representación de los trabajadores con el fin de elaborar dentro del ámbito temporal del presente Convenio un nuevo sistema de clasificación profesional que responda a la realidad de la organización del trabajo en la empresa, definiendo genéricamente en cada caso los rasgos de cada ocupación o categoría.

Los acuerdos adoptados en el seno de dicha Comisión serán ratificados por la Comisión de Interpretación y Vigilancia incorporándose al texto del presente Convenio siguiendo los requisitos de registro y publicación.

### III

#### Contratación, movilidad y cese

##### Artículo 9. *Provisión de puestos de trabajo.*

Cuando se produzca una vacante o se cree un nuevo puesto de trabajo, la empresa procederá a su convocatoria de acuerdo con los mecanismos y orden de prelación que se enumera a continuación:

- a) Reingreso de trabajadores de excedencia voluntaria que hayan solicitado su reingreso y de acuerdo con lo previsto en este Convenio.
- b) Se resolverá sobre las solicitudes de cambio de acoplamiento presentadas para el puesto a cubrir de igual categoría y residencia.
- c) Concurso de traslado de ámbito nacional entre personal fijo de la categoría laboral del puesto a cubrir.
- d) Convocatoria de selección interna para promoción, de ámbito nacional, entre personal fijo de plantilla de inferior o igual grupo laboral del puesto que se trate y dentro de la misma residencia.
- e) Convocatoria de selección interna de ámbito nacional entre personal fijo de plantilla de inferior o igual grupo laboral del puesto que se trate.
- f) Convocatoria de selección restringida entre personas con discapacidad siempre que cumplan los requisitos especificados en el perfil del puesto a cubrir siendo preferentes en caso de igualdad los censados beneficiarios de la Asociación o trabajadores minusválidos de Centros Especiales de Empleo de ATAM.
- g) Proceso de selección externa.—Con carácter previo se concederá un derecho preferente a los trabajadores contratados temporalmente durante al menos seis meses en los últimos tres años y que habiendo sido seleccionados y calificados previamente por el Tribunal de Selección hayan quedado en lista de reserva.

En todo caso será necesario superar el reconocimiento médico previo a la incorporación al puesto de trabajo.

##### Artículo 10. *Tribunales de Selección.*

En el momento en que se produzca una vacante o se cree un nuevo puesto de trabajo que haya que cubrir, se constituirá un Tribunal de Selección que estará formado por dos miembros de la Dirección y dos representantes de los trabajadores que tendrá como misión realizar el proceso de selección de los candidatos. En caso de falta de acuerdo, la empresa gozará de voto de calidad para resolver las diferencias.

En determinados supuestos de promoción interna, el tribunal creado a tal efecto podrá acordar la sustitución de la titulación por otros requisitos técnicos mínimos, siempre que sea legalmente posible.

##### Artículo 11. *Cambios de acoplamiento.*

Sin perjuicio de las facultades que el artículo 39 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores reconoce a la Dirección de la Empresa, como norma general los cambios de acoplamiento dentro de la misma localidad se efectuarán de acuerdo con el siguiente sistema:

Los cambios de acoplamiento se irán efectuando a lo largo del año según las necesidades de la organización. En estos casos, la Dirección de la Empresa procederá a publicar los requisitos del puesto para su cobertura entre aquellas personas que, teniendo la misma categoría profesional deseen optar a los mismos y cuyo perfil profesional se adecúe al puesto a cubrir.

A este respecto ambas partes se comprometen a desarrollar dentro del ámbito del grupo de trabajo de clasificación profesional las competencias profesionales en cuanto a titulación, actitudes y habilidades que han de incluirse dentro del perfil.

Entretanto, en aquellos casos en que coincidan varias solicitudes para un mismo acoplamiento, se aplicarán las siguientes preferencias:

1. Antigüedad en el área de procedencia.
2. Antigüedad en la categoría.
3. Antigüedad en la empresa.
4. Mayor edad.

Una vez concedido un cambio de acoplamiento a petición del empleado será necesario que transcurra al menos un año antes de poder solicitar un nuevo cambio de acoplamiento salvo que este último sea para la cobertura definitiva de un puesto de trabajo.

En el caso de cambios de acoplamiento forzados, dentro de la misma localidad, que deban llevarse a cabo por cualquier causa de reorganización se seguirán los siguientes criterios:

1. Menor antigüedad en la empresa.
2. Menor antigüedad en la categoría.
3. Menor antigüedad en el área.
4. Menor edad.

En estos casos, los trabajadores trasladados forzosamente tendrán prioridad para volver al servicio de procedencia cuando se produzca una vacante en el mismo, siempre que manifieste su interés por ello, conservando hasta el primer cambio de acoplamiento que se produzca la antigüedad en el área de procedencia a los efectos de este artículo.

#### Artículo 12. *Período de prueba.*

El personal de nuevo ingreso o que cambie de categoría laboral, estará sometido a los períodos de prueba de trabajo efectivo que se indican a continuación:

- Grupo I: Seis meses.
- Grupo II: Tres mes.
- Grupo III: Dos meses.
- Grupo IV: Un mes.
- Grupo V: Quince días.

En el caso de cambio de categoría laboral, si no se superase el período de prueba, se volverá a la categoría de origen.

Cuando se proceda a la resolución de un contrato de trabajo en período de prueba, se pondrá en conocimiento por parte de la Dirección de Recursos Humanos a la representación de los trabajadores tal circunstancia con carácter previo informando por escrito de los motivos que justifican la decisión empresarial.

#### Artículo 13. *Cese por voluntad del trabajador.*

El trabajador que se proponga cesar en el empresa voluntariamente, deberá preavisar con un período de antelación mínimo de quince días. El incumplimiento del plazo de preaviso dará lugar a una deducción en su liquidación equivalente al salario de los días que haya omitido de preaviso.

### IV

#### Ordenación del tiempo de trabajo

#### Artículo 14. *Jornada.*

Con carácter general, la jornada laboral será de 1.615 horas equivalentes a 1.600 horas de trabajo efectivo más el disfrute de dos puentes.

La jornada para el personal adscrito al Centro Ocupacional será de 1.594 horas, equivalentes a 1.579 horas de trabajo efectivo más el disfrute de dos puentes.

El personal docente del Centro Educativo realizará 1.376 horas efectivas al año mientras se mantenga el actual concierto con la Consejería de Educación u organismo que lo sustituya. Dicho personal contará con la jornada, horario y horas lectivas y complementarias establecidas por dicho organismo oficial para el referido personal.

#### Artículo 15. *Horario.*

Con carácter general, la jornada será de siete horas y media en invierno y siete horas en verano.

La jornada de invierno se realizará con una hora de interrupción para comer que no se computará como tiempo de trabajo. Dicha jornada se considerará como continuada.

La jornada de verano tendrá carácter continuado y una duración de siete horas diarias.

Los trabajadores del Centro Ocupacional que presten sus servicios con los usuarios computarán su tiempo de comida como de trabajo efectivo al simultanear dicho tiempo con la colaboración a los usuarios a tal menester.

Los trabajadores adscritos a las unidades asociativas y de apoyo podrán solicitar la realización de su jornada laboral de forma continuada sin pausa para la comida siempre que con ello no se perjudique el adecuado funcionamiento del resto de servicios de la Asociación.

#### Artículo 16. *Normas para la elaboración de los calendarios laborales.*

En el ámbito de cada servicio se llevará a cabo la elaboración del calendario laboral.

Se negociará con la representación de los trabajadores (Comité de Empresa o Delegado de Personal en su caso) la distribución de la jornada laboral para los diferentes servicios teniendo en cuenta lo dispuesto anteriormente así como los requerimientos de prestación de servicio de la unidad que se trate.

Si como consecuencia de la distribución de la jornada y horario resultaran horas de exceso, se compensarán estas mediante libranzas. Si por razones de imperiosa necesidad del servicio no se hubieran podido disfrutar al finalizar el año se compensarán mediante el abono del importe que corresponda.

Cuando sea necesario llevar a cabo una organización del trabajo según la cual los trabajadores ocupen sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un ritmo, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un período determinado de días o de semanas, se establecerán los correspondientes turnos de trabajo teniendo en cuenta además de la duración máxima de la jornada anual las limitaciones legales en cuanto a descanso semanal y vacaciones.

Si no se llegase a un acuerdo en un plazo de treinta días desde el inicio de las negociaciones del calendario laboral la Comisión de Interpretación y Vigilancia recabará para sí esta competencia negociadora, resolviendo el conflicto generado.

#### Artículo 17. *Descanso intermedio durante la jornada de trabajo.*

En aquellos supuestos en que la jornada diaria de trabajo supere las seis horas, se disfrutará de un período de descanso durante la jornada de quince minutos de duración. Este período se computará como tiempo de trabajo efectivo.

#### Artículo 18. *Vacaciones.*

Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta y un días naturales en verano, ocho días naturales en las fechas coincidentes con la Semana Santa y ocho días en los coincidentes con Navidad.

La fijación del calendario de vacaciones se realizará atendiendo a los requerimientos de apertura del servicio de que se trate durante cada uno de los periodos vacacionales individualmente considerados.

De este modo, y en función de la necesidad organizativa de cada uno de los servicios si se considerara el cierre de alguno de ellos durante los referidos períodos, bien considerados totalmente, bien respecto de una gran parte de ellos, los trabajadores adscritos a estos servicios disfrutarán sus vacaciones en los referidos períodos, todo ello dentro del marco del calendario laboral anual.

En aquellos servicios de apertura y prestación continuada se llevará a cabo junto con la representación de los trabajadores la formalización del oportuno cuadro de vacaciones, con tres meses de antelación en cada uno de los periodos.

En estos casos, y una vez fijadas las necesidades de cobertura, de las que se dará cuenta a la representación de los trabajadores se procederá a la cobertura de los mismos, según los siguientes criterios:

1. Se tendrán en cuenta las peticiones formuladas por los trabajadores adscritos al servicio.
2. En caso de resultar insuficientes para la cobertura del servicio se establecerán mecanismos alternativos en los que se contarán con las siguientes preferencias:

Rotatividad de cada uno de los períodos vacacionales individualmente considerados.

Antigüedad en la empresa.

Antigüedad en la categoría.

#### Artículo 19. *Interrupción de las vacaciones.*

Si al inicio o durante el disfrute de alguno de los períodos vacacionales el trabajador se encontrara en situación de incapacidad temporal, no se computarán, a efectos de duración de las vacaciones los días que hubiera durado esta situación.

El trabajador deberá incorporarse a su puesto de trabajo en la fecha prevista como fin de sus vacaciones, de no continuar en situación de IT, salvo que acuerde con su responsable inmediato su disfrute a continuación del alta médica.

Los días que hubiera durado la Incapacidad Temporal se disfrutarán en la fecha que, de común acuerdo establezcan empresa y trabajador, en cualquier caso dentro del año natural. No obstante, si la situación de incapacidad temporal se produce durante las vacaciones de Navidad podrán disfrutarse los días correspondientes a dicho período antes del inicio del período estival.

El mismo tratamiento se dará a aquellos supuestos de descanso maternal en actividades con cierre de actividad en cuyo caso las vacaciones se disfrutarán una vez finalizado el descanso o en la fecha que se acuerde con la Dirección de la Empresa.

### Permisos y licencias

#### Artículo 20. *Permisos retribuidos*

El trabajador, previo aviso y justificación posterior cuando no sea posible su justificación previa, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales continuados en caso de matrimonio.
- b) Cinco días naturales continuados por nacimiento de hijo o adopción a contar desde la fecha del nacimiento incluida o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción en su caso.
- c) De dos a cinco días naturales dependiendo de la gravedad del caso por accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad (cónyuge, hijos, padres o hermanos de uno y otro cónyuge). Este permiso se verá incrementado en dos días si el trabajador tuviera que desplazarse fuera del lugar de su residencia habitual.
- d) Dos días naturales por accidente, enfermedad grave u hospitalización, de nietos o abuelos de uno u otro cónyuge. Este permiso se verá incrementado en dos días si el trabajador tuviera que desplazarse fuera del lugar de su residencia habitual.
- e) Cinco días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge o hijos, tres días naturales en caso de padres o hermanos con consanguinidad o afinidad y dos días naturales en caso de nietos o abuelos de uno u otro cónyuge. Este permiso se verá incrementado en dos días si el trabajador tuviera que desplazarse fuera del lugar de su residencia habitual.
- f) Un día natural en caso de matrimonio de padres, hijos o hermanos de uno u otro cónyuge que habrá de coincidir con la fecha de celebración de la ceremonia.
- g) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a consulta médica por prestaciones cubiertas por la Seguridad Social del propio empleado. El trabajador tendrá que aportar el justificante de consulta extendido por el facultativo de la Seguridad Social o justificante de asistencia del médico particular en su caso.
- h) Dos días naturales por traslado de domicilio habitual.
- i) Los trabajadores que estén matriculados en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Ciencia u organismo oficial correspondiente tendrán permiso por el tiempo necesario para que puedan concurrir a los exámenes, debidamente justificados.
- j) Cinco días naturales para traslado de domicilio por traslado superior a seis meses a puesto de trabajo de ATAM en otra provincia.
- k) Tres días al año para asuntos personales, previa notificación a su responsable directo con la suficiente antelación.
- l) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

A todos los efectos se considerará al compañero o compañera que conviva con el empleado o empleada como cónyuge cuando este hecho se acredite con el certificado oficial de convivencia habitual.

#### Artículo 21. *Reducción de jornada.*

a) Lactancia.—Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban 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.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada anteriormente previstos corresponderá al trabajador dentro de su jornada ordinaria.

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.

Igual derecho tienen quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

c) Jornada reducida.—Los trabajadores podrán solicitar jornada reducida en un 50 por 100, 66 por 100 y 75 por 100 de la jornada ordinaria pactada en el presente Convenio Colectivo siempre que lo permita las necesidades del servicio con la disminución proporcional del salario correspondiente.

#### Artículo 22. *Excedencias.*

a) Excedencias voluntarias.—El personal sujeto a este Convenio con más de un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a que se le conceda la situación de excedencia voluntaria por un plazo no inferior a un año ni superior a cinco años.

La petición de excedencia será formulada por escrito haciendo constar en el mismo el plazo para el que se solicita.

La empresa resolverá, en el plazo de quince días, sobre su concesión y fecha de inicio.

El trabajador con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente al reingreso en la empresa en las vacantes de igual categoría que se produzcan, siempre que haya manifestado por escrito, con un mes de antelación a la fecha de finalización de la excedencia, su deseo de reincorporarse.

b) Excedencia voluntaria con derecho a reserva de puesto de trabajo.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a un año, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

En ambos casos tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia por estas causas será computable a efectos de antigüedad.

2. Si la concesión de la excedencia fuese motivada por participación en cursillos de perfeccionamiento profesional de acuerdo con la Dirección, se le computará el tiempo de excedencia como período de servicio a efectos de antigüedad. En este tipo de excedencia el trabajador tendrá derecho a reincorporarse automáticamente a su puesto de trabajo siempre que hubiera notificado con un mes de antelación la fecha de finalización de la situación que justificaba la excedencia.

3. Asimismo, el trabajador podrá disfrutar, con reincorporación inmediata a su puesto de trabajo, de un año de excedencia, a partir de cinco años trabajados y, de dos años, a partir de los siete trabajados. Una vez disfrutada esta excedencia volverá a iniciarse el cómputo de plazo para solicitarla nuevamente.

La Dirección valorará, según el número de peticiones de excedencias, la concesión de dicha solicitud en el caso de que el número de peticiones ocasione perjuicios organizativos en la adecuada prestación de los servicios. Si se produjesen discrepancias en este sentido, se resolverá con la representación de los trabajadores.

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

## V

### Estructura salarial

#### Artículo 23. *Salario base.*

El personal de ATAM tendrá asignados los sueldos base que se fijan en las respectivas Tablas Salariales, correspondiendo estos sueldos a la jornada completa anual.

El personal de nuevo ingreso (NI) percibirá el sueldo base especificado como tal en las tablas salariales.

El sueldo base, en su proporción mensual y los complementos salariales de devengo mensual, se abonarán por meses vencidos en los últimos días de cada mes. La orden se enviará al Banco antes del 25 de cada mes para pagas ordinarias y el 10 para las pagas extras de junio y diciembre.

Se abonará a todos los empleados una paga extraordinaria en el mes de junio y otra en el mes de diciembre. 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 o similar e incluirá los conceptos establecidos en este Convenio para su abono en 14 pagas.

El pago se realizará por transferencia bancaria, o cualquier otro medio de pago admitido en derecho. El trabajador podrá solicitar el pago mediante cheque bancario.

#### Artículo 24. Complementos salariales.

a) Complemento de antigüedad.—El personal acogido a este Convenio tendrá derecho a percibir un complemento salarial en razón al tiempo de servicio prestado en la empresa por cada dos años de servicio en la empresa hasta un máximo de trece bienios. La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador, descontándose los períodos de excedencia (excepto en aquellos casos en que el referido tiempo de excedencia sea computable a efectos de antigüedad) o permiso sin sueldo, y el importe de cada bienio comenzará a devengarse desde el día primero del mes de su cumplimiento.

La cantidad de este importe será de 311,32 euros brutos anuales para todas las categorías por cada bienio y distribuidas en doce pagas ordinarias y dos extraordinarias en la proporción devengada correspondiente en estas últimas.

b) Gratificación de secretarías.—El complemento denominado de gratificación de secretarías se continuará abonando a quienes lo vienen percibiendo en tanto continúen en la realización de las funciones por las que se les reconoció. El importe de este complemento será de 448,56 euros brutos anuales pagaderos en catorce pagas.

c) Horas extraordinarias.—El número máximo de horas extraordinarias efectuadas por un solo trabajador será el establecido en el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, refiriéndose a este respecto con carácter general por lo dispuesto en el referido texto legal.

Excepcionalmente, y dentro de los límites legales, cuando se realicen horas extraordinarias para la cobertura de ausencias imprevistas de trabajadores, falta de relevo en cambios de turnos u otras circunstancias extraordinarias derivadas de la naturaleza del trabajo que se trate y no sea posible proceder a su cobertura con otro trabajador del modo habitual su abono se realizará a razón del doble previsto respecto de la hora ordinaria.

Se notificará a la representación de los trabajadores bimensualmente el número de horas realizadas y los puestos en los que se hayan efectuado.

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

d) Horas nocturnas.—Se consideran horas nocturnas las comprendidas entre las veintidós horas y las seis horas del día inmediato siguiente.

Las horas realizadas en régimen de nocturnidad tendrán un incremento del 25 por 100 sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo.

e) Complemento por trabajo en sábados domingos y festivos.—El empleado que realice su jornada completa en sábado, domingo o festivo percibirá las siguientes compensaciones económicas:

- a) Por cada sábado: 6 euros
- b) Por cada domingo o festivo: 15 euros.

Si no trabajase la jornada completa tendrá derecho a la parte proporcional que corresponda en función del tiempo realmente trabajado.

f) Complemento Navidad/Año Nuevo.—El empleado que realice turnos de trabajo los días 1 de enero y 25 de diciembre percibirá un plus de 60 euros.

Si no se trabajase la jornada completa tendrá derecho a la parte proporcional que corresponda en función del tiempo realmente trabajado.

g) Plus de turnos.—Todos aquellos empleados que trabajen en régimen de turnos percibirán un complemento de 36,06 euros brutos mensuales.

Este complemento no se abonará en ningún caso en las pagas extras o situaciones de no prestación de trabajo.

h) Actividades extraordinarias.—Cuando por la realización de actividades extraordinarias fuera del Centro con usuarios deba prolongarse

la jornada de trabajo habitual más de una hora y sin superar las seis horas se abonará un plus de 30 euros. En el supuesto de que las actividades se prolonguen más de seis horas este plus será de 60 euros.

Si las actividades extraordinarias se realizan en el día de descanso del personal, este tendrá derecho, además de lo dispuesto en el párrafo anterior, a un día de descanso compensatorio. Se incrementará el tiempo de descanso en un día adicional si la actividad implicase pernoctar con los usuarios. El disfrute de dicho descanso se realizará, previo acuerdo con el responsable inmediato, cuando las necesidades del servicio lo permitan.

En estos supuestos no será de aplicación lo dispuesto en este Convenio respecto a horas extraordinarias ni sobre dietas y viajes.

#### Artículo 25. Compensaciones no salariales.

a) Gratificación de conductor.—Aquellos empleados que voluntariamente y por su cometido laboral utilicen con habitualidad el vehículo para las gestiones que tienen encomendadas, percibirán una compensación económica de 396,67 euros anuales que se abonarán en la parte proporcional en doce mensualidades, sin perjuicio y con independencia del abono del kilometraje, según lo dispuesto en el presente Convenio.

No se considerará que la utilización revista el carácter de habitual cuando no supere los diez días mensuales.

b) Quebranto de moneda.—Los trabajadores cuya misión sea realizar, de forma habitual, pagos o cobros en metálico de cuya exactitud deban responder percibirán la compensación que corresponda en concepto de quebranto de moneda.

El importe de este complemento será una cantidad anual a abonar en 12 pagas, que se calculará en función de la suma anual que previsiblemente deba manipular en metálico el empleado en su puesto de trabajo bajo su exclusiva responsabilidad, según la siguiente escala:

Moneda que debe manipular al año	Gratificación anual
De 6.010,12 a 36.060,73 euros .....	143,04 euros/año
De 36.060,73 a 72.121,45 euros .....	210,35 euros/año
Más de 72.121,45 euros .....	471,19 euros/año

No recibirán esta compensación los empleados que tengan reconocido el cargo, ya que su gratificación compensa, entre otras, esta función de control, custodia y distribución de fondos.

c) Plus de locomoción.—Se establece un plus de ayuda al transporte de 34,94 euros mensuales a satisfacer durante once meses al año.

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

d) Ayuda infantil y escolar.—Se abonará ayuda infantil y escolar a todos los empleados de ATAM, por cada uno de los hijos que figuren inscritos en su libro de familia, desde la fecha de su nacimiento hasta los seis años inclusive. Su importe será de 147,72 euros brutos anuales en doce pagas.

Se abonará ayuda escolar a todos los empleados de ATAM, por cada uno de los hijos que figuren inscritos en su libro de familia, con edades comprendidas entre los siete y los veinticinco años inclusive.

Sólo se considerarán los hijos solteros que no realicen trabajos remunerados.

A partir de los dieciocho años para cobrar ayuda escolar será necesario justificar documentalente cada año la realización de estudios oficialmente reconocidos por el MEC, por cada uno de los hijos perceptores de esta ayuda.

El importe de la ayuda escolar será:

De siete a catorce años: 257,67 euros anuales.

De quince a dieciocho años: 398,33 euros anuales.

De diecinueve a veinticinco años: 459,56 euros anuales.

El abono de estas ayudas se hará efectivo en doceavas partes mensuales.

#### Artículo 26. Dietas y viajes.

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

a) El trabajador que por su actividad laboral tuviera que pernoctar fuera de su domicilio, percibirá una dieta diaria de 42,07 euros. En el caso de que el desplazamiento fuera inferior a cuatro días, dicho importe se incrementaría en un 20 por 100.

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 primera clase cuando se realice el viaje en ferrocarril y en clase turista cuando se realice en avión.

Si el trabajador utiliza el vehículo propio, previa autorización al respecto, éste percibirá una compensación de 0,17 euros por kilómetro recorrido además de los gastos de peaje y aparcamiento si los hubiere.

En ningún caso devengarán dieta ni plus comida los desplazamientos de los trabajadores del Centro de Pozuelo de Alarcón a Madrid o Boadilla y viceversa, ni los del Centro de Torrent a Valencia, ni los del Centro de Valldoreix a Barcelona, ni los del Centro de Mairena de Aljarafe a Sevilla, ni los del Centro de El Tablero a La Laguna.

## VI

### Formación profesional

#### Artículo 27. *Formación.*

La formación es un valor estratégico que permite que los perfiles profesionales dentro de la organización sean el soporte humano adecuado para el desarrollo de los planes y objetivos que se marca la institución para alcanzar los niveles de calidad propuestos en cada caso.

A este respecto, es un deber de la empresa y especialmente de quienes desempeñan funciones de mando dedicar una constante atención a la formación y el perfeccionamiento profesional en el puesto de trabajo de los colaboradores que se encuentren bajo su dependencia con el fin de desarrollar y completar los conocimientos teóricos y prácticos exigidos por el trabajo.

Junto a ello, los trabajadores tienen la obligación de actualizar y adecuar sus conocimientos a las especificaciones requeridas en sus puestos de trabajo, aprovechando los medios y facilidades que la empresa ponga a su disposición con esta finalidad.

Para dar respuesta, pues al conjunto de necesidades que se plantean en este ámbito, se elaborará anualmente un plan de formación en el que, una vez detectadas y analizadas las necesidades formativas y con el fin de dar respuesta a las mismas la empresa facilitará los siguientes medios:

Formación en el puesto de trabajo.

Cursos de asistencia personal.

Cursos de enseñanza asistida por ordenador.

Cualquier otro que se considere necesario en orden a la finalidad perseguida en cada caso.

Para la realización de las diferentes acciones formativas ambas partes se compromete a analizar la posibilidad de contar con profesores, empleados de la Asociación con carácter de colaborador dentro del ámbito del presente Convenio, retribuyendo en su caso dicha circunstancia.

#### Artículo 28. *Comité de Formación.*

Dado que el desarrollo de una política de formación en la empresa afecta tanto a la Dirección como a los trabajadores y a sus órganos de representación se constituye en este contexto el Comité de Formación. Dicho Comité estará constituido por tres representantes de la Dirección de la empresa y el mismo número por la representación de los trabajadores.

Este órgano se reunirá como mínimo con carácter trimestral, siendo su cometido el conocer la política de formación de la empresa, colaborar en su desarrollo y seguimiento y analizar las acciones formativas llevadas a cabo.

## VII

### Aspectos sociales

#### Artículo 29. *Complemento por incapacidad temporal.*

Durante la permanencia de los trabajadores en situación de incapacidad temporal la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social

hasta el 100 por 100 de las percepciones que les correspondería por sus retribuciones fijas en situación de alta durante dicho período de incapacidad.

Según establece el artículo 24 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, la empresa podrá verificar el estado de enfermedad o accidente del trabajador que sea alegado por éste para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos determinará la supresión automática de la prestación complementaria a las prestaciones de la Seguridad Social que la empresa satisface.

#### Artículo 30. *Comedor.*

Aquellos empleados que realicen jornada laboral ordinaria en la que se encuentre comprendido la totalidad del período horario de doce a dieciséis horas, o bien, de diecinueve a veinticuatro horas, tendrán derecho a comida o cena, según corresponda, con cargo a la empresa.

#### Artículo 31. *Participación como beneficiarios de ATAM.*

La Dirección de la Empresa se compromete a elevar a los Órganos Rectores de la Asociación en un plazo de tres meses desde la firma del presente Convenio, la solicitud formulada por la representación de los trabajadores de adhesión del colectivo de trabajadores de este Convenio a ATAM como Socios.

A este respecto, y por parte de la representación de los trabajadores se hace constar que de resultar positiva la referida adhesión se detraerá de la masa salarial la aportación correspondiente al 0,4 por 100 de la retribución fija del modo que en su momento se acuerde en la Comisión de Negociación Permanente.

#### Artículo 32. *Seguros.*

La empresa tiene concertado, con cargo a sus presupuestos generales, un seguro de responsabilidad civil para sus empleados como cobertura de los riesgos que implique el trabajo con los usuarios y sus instalaciones. Anualmente se informará a la representación de los trabajadores sobre el contenido de la póliza suscrita.

#### Artículo 33. *Anticipos.*

Anticipo de una a tres mensualidades.—Los empleados incluidos en este Convenio tendrán derecho a percibir un anticipo de hasta tres mensualidades de su salario bruto, a devolver en un máximo de veinticuatro mensualidades sin interés.

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

El saldo máximo vivo del total de estos anticipos durante la vigencia del presente Convenio será del 7,5 por 100 sobre el total de la masa salarial resultante.

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

El personal contratado temporalmente tendrá derecho a anticipos en proporción al tiempo de su contrato.

#### Artículo 34. *Avalés para compra de vivienda.*

ATAM, a petición de los trabajadores fijos y con destino a compra de vivienda habitual, avalará ante la entidad bancaria o de crédito que designe el interesado, hasta un máximo de 18.030,36 euros por aval/trabajador.

La empresa podrá exigir los elementos de garantía que considere oportunos para asegurar el pago de las cantidades avaladas y los gastos que el incumplimiento de las obligaciones pudieran ocasionar.

Los gastos e impuestos a que diera lugar la operación serán de cuenta del beneficiario.

#### Artículo 35. *Ropa de trabajo.*

La Dirección de la Empresa facilitará anualmente ropa de trabajo adecuada en cada caso para el desempeño de las labores profesionales cuando sea necesario.

## VIII

**Seguridad y salud en la empresa****Artículo 36. Prevención de riesgos laborales.**

La política de ATAM 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.

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 Asociación.

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.

Al 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, los citados Servicios de Prevención en coordinación con los de Formación de la Asociación desarrollarán e impartirán la formación necesaria en orden a limitar la accidentalidad laboral.

**Artículo 37. 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 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 y entre los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal según proceda en cada caso y en el número y con las competencias previstas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

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. Comité de Seguridad y Salud.—En el Centro de Pozuelo se constituye el Comité de Seguridad y Salud con la composición y competencias definidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y demás normas complementarias y de desarrollo.

**Artículo 38. Reconocimientos médicos de empresa.**

Todo el personal de nueva incorporación a la empresa será objeto de un reconocimiento médico de entrada, el cual podrá realizarse antes de su incorporación o en un plazo máximo de quince días a partir de la misma.

A todos los trabajadores de la empresa, independientemente de la naturaleza de su contratación, se les proporcionará un reconocimiento médico anual. Este reconocimiento tendrá carácter obligatorio en los casos previstos en el artículo 22.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

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

## IX

**Representación colectiva y derechos sindicales****Artículo 39. Locales sindicales.**

Se dotará al Comité de Empresa y a las Secciones Sindicales con representación en dicho Comité, de un local con el equipamiento y mobiliario necesario y adecuado para el correcto desarrollo y desempeño de las tareas y funciones que le son propias.

**Artículo 40. Secciones sindicales.**

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

a) Disponer de un tablón de anuncios en cada Centro de trabajo para la difusión de la información, al que tengan el adecuado acceso todos los trabajadores.

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

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

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

e) Cada una de las Secciones Sindicales tendrá la posibilidad de acumular el crédito de horas de sus representantes en uno o varios de ellos.

**Artículo 41. Secciones sindicales mas representativas.**

Se entiende por Sección Sindical más representativa la que haya obtenido más de 10 por 100 de los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa de ATAM a nivel estatal, tal como regula la Ley.

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

a) Las secciones sindicales tendrán derecho a reunirse con sus afiliados en horas de trabajo con un máximo de quince al año y en periodos que no excedan de sesenta minutos, armonizando su desarrollo con la adecuada prestación del servicio, previa notificación del representante legal del Sindicato en la empresa, a la Dirección de la misma.

Un tercio del monto total anual de estas horas conformará una bolsa que será administrada por los órganos de la Dirección del Sindicato y cuyo uso y destino deberá ser notificado a la Dirección con una antelación de dos meses. A estos efectos se tendrá en cuenta el número de afiliados a 31 de diciembre del año anterior.

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

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

**Artículo 42. Garantías de los Delegados Sindicales.**

Los Delegados Sindicales, así como un representante legal de los órganos de Dirección por cada Sección más representativa, a nivel estatal, en la empresa, tendrán derecho a que se les reconozcan todas y cada una de las garantías contempladas en el artículo 40, apartado 5 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, y con carácter singular las siguientes:

Representar y defender los intereses de su Sindicato y los afiliados al mismo en la empresa.

Servir de instrumento de comunicación entre dicho Sindicato y la Dirección de la misma.

Asistir a las reuniones del Comité de Empresa, así como a las de Seguridad y Salud.

Tendrá derecho a la misma información que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias que legalmente proceda.

Difundir como responsable, en nombre de su Sindicato, comunicados relativos a la actividad sindical, y exponerlos en los tabloneros de anuncio que existan a tal efecto en cada dependencia laboral.

Emitir informes previos a los expedientes disciplinarios que se tramiten a los afiliados a su Sindicato.

Obtener permisos sin sueldo de hasta diez días como máximo al año para poder atender asuntos sindicales.

Emitir informes a la Dirección relativos a la organización del trabajo.

Acceso a los edificios y dependencias laborales dentro del ámbito de la empresa, previa autorización, así como, servir de enlace entre los Delegados de Personal de Provincias y el Comité de Empresa.

Disfrute de las mismas garantías que reconoce a los miembros del Comité de Empresa el Estatuto de los Trabajadores.

#### Artículo 43. *Garantías del Comité de Empresa.*

Además de las reflejadas en el Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a las siguientes:

Exposición en los tabloneros de anuncios, destinados al efecto, de notas informativas y comunicados del Comité, siempre que éstos vayan firmados por el Secretario y con el visto bueno del Presidente.

Recepción de los boletines de cotización a la Seguridad Social que se formulen por parte de la Dirección, previa solicitud.

Recepción de los modelos de los contratos de trabajo y otros documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

Información detallada de las horas extraordinarias mensualmente, con especificación de las causas que las motivan.

Designar a los miembros que formarán parte, representando a los trabajadores, en el Comité de Seguridad y Salud, uno de los cuales, cuando sean varios, podrá no ser miembro del Comité de Empresa, siempre que reúna la formación específica adecuada, así como nombrar a los miembros de Comisiones paritarias, etc.

El Comité de Empresa y los Delegados de Personal de los Centros de fuera de Madrid, mantendrán reuniones trimestrales en Madrid, previa notificación a la Dirección. En casos extraordinarios, se solicitará a la Dirección el permiso correspondiente.

Emitir informes previos a la sanción en los supuestos de despido.

### X

#### Negociación permanente

##### Artículo 44. *Comisión de Negociación Permanente.*

Con el fin de conseguir una participación efectiva de los trabajadores en los procesos e cambio se constituye un foro de negociación permanente que permita anticiparse a las necesidades de la Institución y dar soluciones oportunas a los problemas que se plantan.

Dicha Comisión será paritaria en su composición con tres representantes de los trabajadores y tres de la Dirección de la Empresa.

Particularmente, y durante la vigencia del presente Convenio, se abordarán entre otros trabajos, el referido al diseño e implantación de un sistema de clasificación profesional.

Las soluciones propuestas o los acuerdos alcanzados, una vez ratificados por la Comisión de Interpretación y Vigilancia se incorporarán al Convenio Colectivo, siguiendo los mismos requisitos de registro y publicación.

### XI

#### Representación colectiva y derechos sindical

##### Artículo 45. *Garantía de empleo.*

Durante el plazo de vigencia de este Convenio la empresa se compromete a no hacer uso de la facultad concedida en el artículo 49, apartado i) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente, y desde la firma del presente Convenio y hasta la finalización de su plazo de vigencia la empresa se compromete a no hacer uso de las facultades del artículo 52.c) del refundido texto legal salvo acuerdo con la representación de los trabajadores a través de la Comisión de Negociación Permanente.

##### Artículo 46. *Empleo.*

Durante la vigencia del presente Convenio la Dirección de la Empresa se compromete a analizar y poner en común con la representación de los trabajadores aquellas situaciones relativas a la contratación temporal en aquellos casos donde existan elementos constatables y argumentos para definir su cobertura en función de necesidades estables, con el fin de valorar su conversión en contrataciones indefinidas.

### XII

#### Aspectos económicos

##### Artículo 47. *Aspectos económicos.*

Año 2002: Las tablas salariales para el año 2002 son las que figuran en el anexo I de este Convenio.

Si al finalizar el ejercicio económico el IPC real fuera superior al IPC previsto (2 por 100) se procederá a la revisión de los salarios base en idéntico porcentaje a la diferencia entre ambos índices. En el primer trimestre del año 2003 se abonará la diferencia, si existiese, de una sola vez.

Año 2003: Para el segundo año de vigencia del presente Convenio se garantiza un incremento de la masa salarial igual al IPC real, cuya distribución se acordará en su momento oportuno.

Para su aplicación con efectos desde el 1 de enero, se partirá del IPC previsto para el referido ejercicio económico, ajustándose en cualquier caso al 31 de diciembre en función del IPC que realmente se hubiera producido, satisfaciéndose igualmente la diferencia, si la hubiese, de una sola vez en el primer trimestre del año 2004.

Prima de calidad: Para el año 2003 y coincidiendo con la fase final del Plan Estratégico se establece un plus de 231 euros/ anuales de media por trabajador por implantación de un sistema de mejora continua que se desglosará en los siguientes aspectos relevantes de valoración:

1. Identificación, diseño clasificación e implantación de los procesos del servicio.
2. Elaboración del material asociado a los procesos del servicio: Planes, programas, protocolos, procedimientos, etc.
3. Implantación de un sistema de evaluación de la calidad.

A fin de constatar el nivel de implantación en cada uno de los servicios, la Dirección de la Empresa informará a la representación de los trabajadores de la evolución en la implantación con carácter semestral.

Por lo que se refiere a la forma de pago, se abonará trimestralmente a cuenta la cantidad de 46 euros coincidiendo con el último mes de cada trimestre natural

Al finalizar el ejercicio económico se distribuirá la cantidad restante hasta completar la media de 231 euros fijados por trabajador, en función de los niveles de implantación de la calidad en cada uno de los servicios. Dicha cantidad se repartirá linealmente entre todos los empleados adscritos a cada uno de los servicios.

En aquellas áreas o unidades donde no esté prevista la implantación del sistema durante el referido ejercicio económico, se aplicará a los trabajadores adscritos a la misma la media del resto de las unidades o servicios.

Si se produjesen circunstancias excepcionales y ajenas a la propia gestión de la calidad que afectaran sustancialmente al abono del presente plus, la Comisión de Interpretación y Vigilancia analizará la situación con el fin de buscar una fórmula compensatoria.

### ANEXO I

#### Tabla salarial 2002

	Más de tres años	NI
Grupo I .....	29.057,47	23.246,03
Grupo II .....	25.180,06	20.179,32
Grupo III .....	21.895,75	17.547,19
Grupo IV .....	19.039,83	15.258,41
Grupo V .....	16.556,27	13.368,20