

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 3** *RESOLUCIÓN de 22 de enero de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Asociación Telefónica para Asistencia a Minusválidos (ATAM) (código número 28100581012015).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo de la Asociación Telefónica para Asistencia a Minusválidos (ATAM), suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, el día 20 de junio de 2014, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General.

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 22 de enero de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

I CONVENIO COLECTIVO DE A.T.A.M. PARA LA COMUNIDAD DE MADRID

I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial y funcional.*—El presente Convenio Colectivo tendrá fuerza normativa y obligará a la Empresa ATAM y a los empleados que prestan sus servicios en todos los centros de trabajo de la Comunidad de Madrid destinados a actividades sociales, habilitadoras, prestación de servicios educativos, asistenciales, de integración laboral, servicios asociativos y de apoyo, 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.

Art. 2. *Ámbito personal.*—Quedan expresamente excluidos de la aplicación de este Convenio:

1. 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.

2. Los trabajadores que ocupen cargos de dirección, de coordinación y/o asesoramiento técnico, a partir de Gestor y/o de similar o superior orden jerárquico.

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 el grupo profesional y nivel que ostentaba y condiciones económicas correspondientes a la misma.

Art. 3. *Vigencia.*—El presente Convenio extiende su vigencia desde el 1 de julio de 2014 hasta el 31 de diciembre de 2015 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.

Art. 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 Convenios Sectoriales, así como en el XI Convenio Colectivo de ATAM y cuantas normas internas de la propia Empresa se contradigan con el mismo.

Art. 5. *Comisión de interpretación y vigilancia.*—Se constituye una Comisión paritaria formada por dos miembros de la Dirección y dos 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 Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

II

*Clasificación profesional*Art. 6. *Grupos profesionales.*

Principios generales:

El sistema de clasificación profesional se articula atendiendo a los criterios que establece el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores.

Este sistema de clasificación profesional, cuya finalidad es compatibilizar la realidad dinámica de la empresa con el desarrollo profesional de los trabajadores en el marco de la relación laboral, se compone de grupos profesionales, que a su vez están integrados por diferentes niveles.

Se entenderá por grupo profesional la unidad de clasificación profesional que agrupa de forma homogénea las aptitudes profesionales, las titulaciones requeridas y el contenido general de la prestación desde el punto de vista organizativo, constituyendo además el marco funcional del trabajo que puede venir obligado a desempeñar el trabajador.

Se entenderá por nivel el conjunto de tareas de similar aptitud o conjunto de tareas de cada uno de los puestos de trabajo pertenecientes a un grupo profesional.

Los trabajadores incluidos en el ámbito del presente Convenio se clasificarán en los siguientes Grupos:

- a) Grupo profesional Operaciones.
- b) Grupo profesional Gestión de recursos y actividades económicas.
- a) Grupo profesional Operaciones. En este grupo profesional se encuadran los trabajadores que realizan sus funciones para prestar los servicios que la asociación destina a sus socios, beneficiarios y usuarios; así como el desarrollo de nuevos servicios. De este grupo depende en última instancia toda la red de servicios de atención a familias que cubre el territorio nacional y el Equipo clínico central, que dirige los procesos de valoración que realiza la red clínica periférica.
 - Nivel I) Técnico grado superior (antes Titulado superior): empleado que posee título universitario o de enseñanza técnica superior y desempeña su trabajo dentro de la asociación de acuerdo a su titulación.
 - Nivel II) Técnico grado medio (antes Titulado medio): empleado que posee título reconocido oficialmente como de grado medio y desempeña su trabajo dentro de la asociación de acuerdo a su titulación.
 - Nivel III) Técnico especialista (antes Oficial y técnico especialista): es el que careciendo de las titulaciones anteriores, desarrolla alguna de las tareas que se recogen dentro de las descritas en el Grupo profesional y que requieren los conocimientos y destrezas necesarias para el desarrollo de su trabajo.
 - Nivel IV) Auxiliar técnico (antes personal auxiliar): es el que desarrolla tareas sencillas auxiliares recogidas en el Grupo profesional, con los conocimientos y destrezas necesarias para el desarrollo de su trabajo.
- b) Grupo profesional Gestión de recursos y actividades económicas. En este grupo profesional se encuadran los trabajadores que realizan sus funciones para gestionar los recursos económicos y los activos de la Asociación.
 - Nivel I) Técnico grado superior (antes Titulado superior): empleado que posee título universitario o de enseñanza técnica superior y desempeña su trabajo dentro de la asociación de acuerdo a su titulación.
 - Nivel II) Técnico grado medio (antes Titulado medio): empleado que posee título reconocido oficialmente como de grado medio y desempeña su trabajo dentro de la asociación de acuerdo a su titulación.
 - Nivel III) Técnico especialista (antes Oficial y técnico especialista): es el que careciendo de las titulaciones anteriores, desarrolla alguna de las tareas que se recogen dentro de las descritas en el Grupo profesional y que requieren los conocimientos y destrezas necesarias para el desarrollo de su trabajo.
 - Nivel IV) Auxiliar técnico (antes personal auxiliar): es el que desarrolla tareas sencillas auxiliares recogidas en el Grupo profesional, con los conocimientos y destrezas necesarias para el desarrollo de su trabajo.

La permanencia ininterrumpida durante más de tres años en el grupo profesional de nuevo ingreso supondrá el ascenso al grupo de más de tres años, siendo en con-

secuencia 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.

La representación de la empresa y de los trabajadores acuerdan la constitución de una comisión formada por ambas partes, con el fin de trabajar durante la vigencia del presente convenio en la elaboración de un sistema que regule la movilidad en y entre grupos profesionales. Esta comisión se constituirá en un plazo de seis meses a contar desde la firma del presente documento.

Art. 7. *Trabajos de superior o inferior nivel.*—Para la realización de funciones de nivel 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 un nivel superior, consolidar el derecho a que le sea reconocida dicho nivel sin haber superado la oportuna convocatoria definitiva.

El Comité de Empresa o Delegados de Personal deberán ser informados, previamente, de la designación de un trabajador para la realización de funciones de distinto nivel, 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.

III

Contratación, movilidad y cese

Art. 8. *Provisión de puestos de trabajo.*—Cuando por necesidades de la empresa se produzca una vacante o se cree un nuevo puesto de trabajo de los incluidos en el ámbito personal de este Convenio, con carácter general se seguirá el procedimiento descrito a continuación:

La Empresa determinará la titulación, conocimientos, competencias y experiencias para el puesto. De esta convocatoria se dará traslado al Comité de Empresa y/o Delegados de Personal en su caso.

Para su cobertura se atenderá el siguiente orden de prelación:

- a) Reingreso de trabajadores de excedencia voluntaria, si los hubiera, 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, si las hubiera, para el puesto a cubrir de igual grupo profesional, nivel y centro de trabajo en función de la adecuación al perfil profesional.
- c) Convocatoria de selección interna para promoción, entre personal fijo de plantilla de inferior o igual grupo laboral del puesto que se trate y dentro de la misma residencia.
- d) Convocatoria de selección interna entre personal fijo de plantilla de inferior o igual grupo laboral del puesto que se trate.
- e) 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 la Comisión de Selección hayan quedado en lista de reserva.

En todos y cada una de los órdenes de prelación anterior tendrá preferencia el personal con discapacidad.

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

Art. 9. *Convocatoria extraordinaria.*—No obstante lo establecido en el artículo anterior, cuando se precise cubrir puestos de trabajo que requieran determinados conocimientos y/o experiencia profesional para su desempeño o especial grado de confidencialidad se elaborará una convocatoria especial en la que se expresarán cuáles son los conocimientos, actitudes y aptitudes necesarias para el puesto a cubrir.

En este caso, la Dirección de la Empresa informará a los Representantes de los Trabajadores de la convocatoria, resolviéndose la misma de igual forma que el resto de convocatorias en cuanto a la formación de la Comisión de Selección.

No serán de aplicación en estos casos los mecanismos y orden de prelación enumerados en el Artículo 8.

Art. 10. *Comisión 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 una Comisión de Selección que estará formada 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 función de su adecuación al perfil profesional del puesto a cubrir.

En caso de falta de acuerdo, la empresa gozará del voto de calidad para resolver 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.

Art. 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, y lo dispuesto en el artículo 9, los cambios de acoplamiento dentro de la misma localidad 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 el mismo grupo profesional y nivel que deseen optar a las mismas y cuyo perfil profesional se adecua al puesto a cubrir.

Una vez presentadas las oportunas solicitudes, se convocará la Comisión de Selección prevista en el artículo 10.

Art. 12. *Período de prueba.*—El personal de nuevo ingreso o que cambie de nivel, estará sometido a los períodos de prueba de trabajo efectivo que se indican a continuación:

- a) Grupo profesional operaciones.
 - Nivel I, 6 meses.
 - Nivel II, 3 meses.
 - Nivel III, 2 meses.
 - Nivel IV, 1 mes.
- b) Grupo profesional gestión de recursos y actividades económicas.
 - Nivel I, 6 meses.
 - Nivel II, 3 meses.
 - Nivel III, 2 meses.
 - Nivel IV, 1 mes.

En el caso de cambio de nivel, si no se superase el período de prueba, se volverá al nivel 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.

Art. 13. *Cese por voluntad del trabajador.*—El trabajador que se proponga cesar en la 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 el preaviso.

IV

Ordenación del tiempo de trabajo

Art. 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.

Art. 15. *Distribución de la jornada anual.*—En el ámbito de cada Servicio (Unidad funcional) se negociará la distribución de la jornada laboral para los diferentes Servicios. Esta negociación deberá responder a los requerimientos de prestación de servicio exigidos en cada caso tratando de dar respuesta igualmente a la conciliación de la vida profesional y familiar de los trabajadores. Igualmente deberá respetarse que el número de jornadas anuales de trabajo no supere las 217.

Si no se llegase a un acuerdo en un plazo de 30 días desde el inicio de las negociaciones del calendario laboral dentro del Servicio la Comisión de Interpretación y Vigilancia recabará para sí esta competencia negociadora, resolviendo el conflicto generado.

En aquellos servicios “diurnos” se procurará, siempre que el cómputo anual de jornada lo permita, la realización de jornada continuada durante los meses de verano.

Ambas partes se comprometen a eliminar los excesos de jornada en el cómputo anual. Si por razones de imperiosa necesidad del servicio ello no fuera posible se abonarán en metálico con los criterios y límites establecidos para las horas extraordinarias.

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 como consecuencia de la suscripción o modificación de los contratos o conciertos con las respectivas Comunidades Autónomas, la creación de nuevos servicios concertados, o nuevos requerimientos en los servicios de atención al socio o a clientes internos fuera preciso una prestación diferente del servicio en cuanto a tiempo de atención o permanencia de los usuarios en los servicios se abordará el tema dentro de la Comisión de Negociación Permanente con el fin de llegar a un acuerdo que garantice el cumplimiento de las obligaciones que se establezcan tratando de conciliar la vida laboral y personal de los trabajadores.

Art. 16. 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.

Art. 17. Descanso semanal.—Con carácter general, el descanso semanal será de dos días por semana, que podrá acumularse por períodos de hasta 14 días; se procurará que el disfrute coincida con el sábado y el domingo.

Para aquellas actividades que requieren la realización de trabajos en sábados y domingos se estará a lo acordado sobre descanso en dicha Unidad.

Art. 18. Vacaciones.—Las vacaciones anuales tendrán una duración de treinta y un días naturales que se disfrutarán preferentemente en verano, y 8 días laborables 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 realmente trabajado.

El disfrute de vacaciones podrá fraccionarse en un máximo de 4 períodos.

En el caso de trabajadores adscritos a Unidades de atención permanente se considerarán laborables, según el turno asignado, cinco días por semana de lunes a domingo ambos inclusive, no incluyéndose en el cómputo los festivos.

Los trabajadores de cada Unidad de atención permanente aquellas formularán su solicitud de vacaciones durante el mes de noviembre de cada año haciendo constar la fecha o fechas en las que deseen disfrutar sus vacaciones del año siguiente.

En dicha solicitud podrán hacer constar varias peticiones alternativas. El Gestor de cada Unidad, con audiencia de la Representación de los Trabajadores confeccionará los calendarios de vacaciones durante la segunda quincena del mes de diciembre.

Señaladas las fechas, solamente podrán variarse en casos justificados y siempre que no se produzca trastorno ni para los compañeros ni para el Servicio.

Por necesidades del Servicio, podrán variarse las fechas señaladas para el disfrute de las vacaciones siempre que no se produzca un perjuicio grave para el trabajador.

No obstante si en una determinada unidad funcional fuera posible el cierre de alguna de sus actividades en Semana Santa, Agosto o Navidad estas serán las fechas seleccionadas y los trabajadores adscritos a dichos Servicios disfrutarán sus vacaciones en esos períodos.

En todos los casos los trabajadores tendrán derecho a conocer las fechas de disfrute vacacional con al menos tres meses de antelación a su inicio.

Art. 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 estado en 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 el responsable inmediato y el trabajador, en cualquier caso cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta

a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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.

V

Permisos y licencias

Art. 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) 15 días naturales continuados en caso de matrimonio.
- b) 5 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. En el caso de cónyuges e hijos, la duración del permiso será de tres a cinco días. Este permiso se verá incrementado en dos días si el trabajador tuviera que desplazarse fuera del lugar de su residencia habitual.
- d) 2 días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- e) 5 días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge o hijos, 3 días naturales en caso de padres o hermanos por consanguinidad o afinidad y 2 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) 1 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) 2 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) 5 días naturales para traslado de domicilio por traslado superior a 6 meses al puesto de trabajo de ATAM en otra provincia.
- k) 3 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.
- m) Igualmente se considera permiso por el tiempo necesario con un máximo de siete horas para la realización de los trámites necesarios para la presentación de documentación de procesos de adopción.

A todos los efectos tendrán idéntica consideración al matrimonio las parejas de hecho así constituidas que consten debidamente inscritas en el correspondiente Registro Civil.

Art. 21. Permisos no retribuidos:

- a) Los empleados que cuenten con una antigüedad de al menos dos años en la Empresa podrán solicitar licencias sin sueldo por un período no inferior a cuarenta y cinco días consecutivos ni superior a tres meses. Estas licencias no podrán solicitarse más de una vez en el transcurso de dos años.

Asimismo, podrán solicitar el permiso los empleados que precisen cuidar al cónyuge o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y siempre que se acredite fehacientemente la enfermedad de la persona que se vaya a asistir, aun cuando no reúnan las condiciones establecidas en el párrafo anterior.

Estas licencias serán concedidas siempre que existan causas que racionalmente las justifiquen y lo permitan las necesidades del servicio.

El trabajador a quien se le conceda esta licencia se reincorporará automáticamente a su puesto de trabajo al finalizar la misma aunque la licencia implique la suspensión de la relación laboral durante dicho período.

El tiempo de duración de esta suspensión será computado a efectos de antigüedad.

Art. 22. Reducción de jornada:

- a) Lactancia. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrán dividir en dos fracciones. El trabajador, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en una hora con la misma finalidad. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero solo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de 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 corresponderán al trabajador dentro de su jornada ordinaria.

- b) Guarda Legal. Quien por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o discapacitado físico, psíquico o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción, de al menos un octavo 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.

- 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 permitan las necesidades del servicio con la disminución proporcional del salario correspondiente.

Art. 23. 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 cuatro meses 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 15 días, sobre su concesión y fecha de inicio. El trabajador con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente al reintegro en la Empresa en las vacantes de igual grupo profesional y nivel 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 dos años, 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 1 año de excedencia, a partir de 5 años trabajados y, de 2 años, a partir de los 7 trabajados. Una vez disfrutada esta excedencia volverá a iniciarse el cómputo de plazo para solicitarla nuevamente.

En los casos previstos en los puntos 2 y 3 del apartado b), es decir, la concesión de excedencia por participación en cursillos de perfeccionamiento profesional, así como la excedencia especial con derecho a reserva de puesto de trabajo por años trabajados, la Dirección de la Empresa valorará, según el número de peticiones de excedencia en cada caso la concesión de dicha solicitud en el caso de que el número de peticiones ocasionen 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.

VI

Estructura salarial

Art. 24. *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.

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 13 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 todos los grupos profesionales por cada bienio y distribuidas en doce pagas ordinarias y dos extraordinarias en la proporción devengada correspondiente en estas últimas.

- b) Complemento personal. Los trabajadores que a la firma del presente Convenio vieran percibiendo gratificación de secretarías, gratificación de conductor y/o quebranto de moneda pasarán a percibir la cantidad que actualmente tengan reconocida como complemento personal el cual será compensable y absorbible por futuros incrementos salariales derivados de la promoción profesional.
- 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 22 horas y las 6 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/Reyes. El empleado que realice turnos de trabajo los días 1 de enero, 6 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 1 hora y sin superar las 6 horas se abonará un plus de 30 euros. En el supuesto de que las actividades se prolonguen más de 6 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.

Art. 25. *Compensaciones no salariales:*

- a) 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 5 días laborables en el mes, se descontará la cuantía proporcional a los días de no asistencia, exceptuando las ausencias por trabajos devengados o cursos de formación fuera del Centro de Trabajo.

- b) 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.

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

A partir de los 18 años, para cobrar Ayuda Escolar será necesario justificar documentalmente cada año la realización de estudios oficialmente reconocidos por el M.E.C., por cada uno de los hijos perceptores de esta ayuda.

El importe de la Ayuda Escolar será:

- De 7 a 14 años: 257,67 euros anuales.
- De 15 a 18 años: 398,33 euros anuales.
- De 19 a 25 años: 459,56 euros anuales.

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

Art. 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 clase turista.

Si el trabajador utiliza el vehículo propio, previa autorización al respecto este percibirá una compensación de 0,30 euros por Km. 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 del Monte y viceversa.

VII

Formación profesional

Art. 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.

Art. 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 dos 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.

VIII

Aspectos sociales

Art. 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 este 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.

Art. 30. *Comedor.*—Aquellos empleados que realicen jornada laboral ordinaria en la que se encuentre comprendido la totalidad del período horario de 12:00 horas a 16:00 horas, o bien, de 19:00 horas a 24:00 horas, tendrán derecho a comida o cena, según corresponda, con cargo a la Empresa.

Art. 31. *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.

Art. 32. *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 24 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.

Art. 33. *Avales 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 podrían ocasionar.

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

Art. 34. *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. Su utilización será obligatoria para los trabajadores. Con carácter previo se dará cuenta de las prendas que componen el uniforme tanto a los trabajadores de cada unidad funcional como a los Representantes de los Trabajadores.

IX

Seguridad y salud en la empresa

Art. 35. *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 psico-social 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.

Art. 36. *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, los 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.

Art. 37. *Medio ambiente.*—ATAM considera fundamental el respeto por el medio ambiente en todas sus actividades y el desarrollo de todos aquellos aspectos que contribuyan a su protección y al desarrollo sostenible de la sociedad.

En este sentido, se compromete a mantener políticas adecuadas de respeto por el medio ambiente.

Art. 38. *Acoso sexual y moral.*—Partiendo del principio de que todas las personas tienen derecho al respeto y a la debida consideración de su dignidad, la Dirección de la Empresa y la Representación de los Trabajadores comparten la preocupación y el compromiso para que en el seno de la Empresa no se produzcan fenómenos de acoso sexual o moral de los trabajadores. En este sentido, se comprometen a realizar las actuaciones que resulten precisas y necesarias para detectar las posibles situaciones que pudieran producirse en el seno de la Empresa y que contribuyan a evitar las conductas de acoso en cualquiera de sus modalidades (descendente, ascendente y horizontal).

Art. 39. *Vigilancia de la salud.*—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 15 días a partir de la misma.

ATAM garantizará a todos los trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, teniendo en cuenta tanto los riesgos físicos como psicosociales.

Todos los trabajadores de ATAM, independientemente de la naturaleza de su contratación podrán someterse a un reconocimiento médico anual. Este reconocimiento tendrá ca-

rácter 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 estos laborales (puesto de trabajo, riesgos analizados, etcétera) o genéricos (edad, sexo, antecedentes, herencia genética, etcétera), 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.

X

Representación colectiva y derechos sindicales

Art. 40. *Comité de Empresa.*—El número de miembros de cada Comité de Empresa o Delegado de Personal se determinará de acuerdo con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores en función del número de empleados adscritos a cada circunscripción.

Art. 41. *Garantías del Comité de Empresa.*—Además de las reflejadas en el Estatuto de los Trabajadores, tendrá derecho a las siguientes:

- Exposición en los tablones de anuncios, destinados al efecto, de notas informativas y comunicados del Comité, siempre que estos 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, etcétera.
- Emitir informes previos a la sanción en los supuestos de despido.

Art. 42. *Medios y facilidades.*—Para el desarrollo de la actividad propia de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, estos contarán con un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores, así como un tablón de anuncios.

Igualmente la Empresa facilitará acceso al correo electrónico y a Internet al Comité de Empresa y a los Sindicatos más representativos con representantes de los trabajadores en la Empresa.

También dotará de una dirección de correo electrónica a las secciones sindicales, procurando, en la medida de lo posible, la adecuación de los medios informáticos de que disponen.

La utilización indebida de estas direcciones, el envío masivo de correo de forma injustificada, así como la cesión del uso de esta dirección a otra organización o persona no autorizada, determinará la pérdida de esta facilidad tan pronto la Empresa tenga constancia de ello, y en su caso, la aplicación del régimen disciplinario.

El número de horas sindicales mensuales será el previsto en el Estatuto de Trabajadores en función del número de trabajadores del Centro.

Art. 43. *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 estas 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.

Art. 44. *Secciones sindicales más 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, 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 15 al año y en períodos que no excedan de 60 minutos, armonizando su desarrollo con la adecuada prestación del servicio, previa notificación del representante legal del Sindicato en la Empresa, a la Dirección de la misma.

Un tercio del monto total anual de esta bolsa de 180 horas referido en el artículo anterior 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 2 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 20 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 10 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 4 viajes como máximo al año.

Art. 45. *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 tablones de anuncio que existan a tal efecto en cada dependencia laboral.
- Emitir informes previos a los expedientes disciplinarios que se transmiten a los afiliados a su Sindicato.
- Obtener permisos sin sueldo de hasta 10 días como máximo al año para poder atender asuntos sindicales.
- Emitir informes a la Dirección relativos a la organización del trabajo.
- Acceso a los edificios y dependencias laborales dentro del ámbito de 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.

XI

Negociación permanente

Art. 46. *Comisión de negociación permanente.*—Con el fin de conseguir una participación efectiva de los trabajadores en los procesos de cambio se constituye un foro de ne-

gociación permanente que permita anticiparse a las necesidades de la Institución y dar soluciones oportunas a los problemas que se planten.

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

Igualmente, abordará, negociará y acordará todas aquellas cuestiones que pudieran surgir durante la vigencia del Convenio que precisen la intervención de este foro de negociación.

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

XII

Otros aspectos

Art. 47. *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.

XIII

Aspectos económicos

Art. 48. *Aspectos económicos.*—Las partes acuerdan incrementar las tablas salariales del año 2013 en el 1 por 100 que será de aplicación a partir de la firma del presente documento.

Las tablas salariales resultantes se recogen en el Anexo I.

ANEXO I

TABLA SALARIAL 2014 Y 2015

a) Grupo profesional operaciones.

	MÁS DE 3 AÑOS	
	ANUAL	MENSUAL
NIVEL I	39.874,66	2.848,19
NIVEL II	34.683,21	2.477,37
NIVEL III	30.161,19	2.154,37
NIVEL IV	26.225,62	1.873,26

	NUEVO INGRESO	
	ANUAL	MENSUAL
NIVEL I	31.899,80	2.278,56
NIVEL II	27.795,94	1.985,42
NIVEL III	24.170,02	1.726,43
NIVEL IV	21.016,37	1.501,17

b) Grupo profesional gestión de recursos y actividades económicas.

	MÁS DE 3 AÑOS	
	ANUAL	MENSUAL
NIVEL I	39.874,66	2.848,19
NIVEL II	34.683,21	2.477,37
NIVEL III	30.161,19	2.154,37
NIVEL IV	26.225,62	1.873,26

	NUEVO INGRESO	
	ANUAL	MENSUAL
NIVEL I	31.899,80	2.278,56
NIVEL II	27.795,94	1.985,42
NIVEL III	24.170,02	1.726,43
NIVEL IV	21.016,37	1.501,17

(03/3.208/15)

