

10818 *RESOLUCIÓN de 26 de mayo de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del VIII Convenio Colectivo de la Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos (ATAM).*

Visto el texto VIII Convenio Colectivo de la Asociación Telefónica de Asistencia a Minusválidos (ATAM) (código de Convenio número 9006481), que fue suscrito con fecha 7 de abril de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa para su representación, de otra, por el Comité de Empresa y el Delegado de Personal en representación de los trabajadores, y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

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

Madrid, 26 de mayo de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

VIII CONVENIO COLECTIVO DE LA ASOCIACIÓN TELEFÓNICA DE ASISTENCIA A MINUSVÁLIDOS (ATAM)

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 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. Las personas con discapacidad que dispongan de certificado oficial de minusvalía de los centros especiales de empleo y todos aquellos trabajadores que, sin tener dicho certificado, se contraten o se hayan contratado desde el 1 de enero de 1992 para realizar funciones en esos centros, por ser imprescindibles para el desarrollo de la actividad.

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

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

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

Los Jefes de Unidad que lo soliciten por escrito podrán acogerse al ámbito de este Convenio.

Para acceder al puesto de Jefe de Unidad será condición indispensable, por parte de cada aspirante, presentar un proyecto de desarrollo de la unidad de que se trate, que será facilitado a la representación social con el fin de que pueda aportar las sugerencias que considere oportunas.

La empresa facilitará a las representaciones sindicales 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 tendrá vigencia a partir del 1 de enero de 1999 y hasta el 31 de diciembre de 2001, con la 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 Colectivos de centros de asistencia y atención a deficientes mentales y minusválidos físicos y en especial en el VII Convenio Colectivo Nacional de ATAM, y cuantas normas internas de la propia empresa se contradigan con el mismo.

Artículo 5. *Aspectos económicos.*

Año 1999: Las tablas salariales para 1999 serán las que figuran en el anexo I de este Convenio.

Año 2000: Durante el año 2000 las tablas salariales serán las que figuran en el anexo II de este Convenio.

En el supuesto que al finalizar el ejercicio 2000 el IPC del año supere la previsión del 2 por 100, se realizará una revisión de los salarios base en el porcentaje en que el IPC supere dicha previsión.

Año 2001: Para el tercer año de vigencia del presente Convenio se garantiza un incremento de la masa salarial igual al del IPC previsto, el cual se aplicará sobre el salario base.

En el supuesto que existieran desviaciones entre el IPC previsto y el real a 31 de diciembre de 2001, se procederá a distribuir el incremento resultante sobre los salarios base.

Artículo 6. *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 este Convenio Colectivo.

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. En caso de no llegar a un acuerdo en el seno de dicha Comisión, quedará abierta la vía jurisdiccional.

II

Clasificación profesional

Artículo 7. *Grupos y 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 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 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).
 Asistente Social (más de tres años).
 Asistente Social (NI).
 Terapeuta Ocupacional (más de tres años).
 Terapeuta Ocupacional (NI).
 Logopeda (más de tres años).
 Logopeda (NI).
 Otros titulados de grado medio (más de tres años).
 Otros titulados de grado medio (NI).

Grupo III. Oficiales y técnicos especialistas: Está constituido este grupo por los profesionales que, estando en posesión de título de Formación Profesional de segundo grado 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 Formación Profesional de primer grado 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 8. *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 representantes de personal deberán ser informados, previamente, de la designación de un trabajador para la realización de funciones de categoría profesional inferior, 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 9. *Definición de funciones.*

Durante la vigencia del presente Convenio, ambas partes se comprometen a llevar a cabo una definición de rasgos genéricos de las principales funciones de cada categoría laboral.

Artículo 10. *Categorías a extinguir.*

Se consideran categorías a extinguir aquellas que, existiendo en un momento determinado, no son necesarias para el desarrollo del objeto social de ATAM o sus funciones han quedado absorbidas por otra u otras categorías profesionales, y se mantienen a los solos efectos de los empleados que las tuvieran reconocidas con anterioridad.

Es categoría a extinguir la de Jefe de Taller.

III

Contratación, movilidad y cese

Artículo 11. *Provisión de plazas de plantilla.*

Para la cobertura de las plazas que sean convocadas por la empresa se procederá de acuerdo con los mecanismos y orden de prelación que se enumeran a continuación:

- Reingreso de trabajadores de excedencia voluntaria cumplida y de acuerdo con lo previsto en este Convenio.
- Se resolverá sobre las solicitudes de cambio de acoplamiento pendientes de la plaza a cubrir de igual categoría, especialidad y residencia.
- Concurso de traslado de ámbito nacional entre personal fijo de la categoría laboral de la plaza a cubrir.
- Concurso oposición de promoción interna, de ámbito nacional, entre personal fijo de plantilla de inferior o igual grupo laboral que cumpla los requisitos de titulación que se fijen en la convocatoria.
- Concurso oposición, en el que se tendrán en cuenta las preferencias siguientes, por el orden que se citan:

1.º Personas con discapacidad que acrediten tener certificado oficial de minusvalía, censados como beneficiarios en la asociación o trabajadores minusválidos de los centros especiales de empleo de ATAM, siempre que cumplan los requisitos de la plaza y superen las pruebas de la convocatoria.

2.º Resto de personas con discapacidad que acrediten tener certificado oficial de minusvalía y personal eventual o interino que haya trabajado un mínimo de seis meses en la empresa en los tres últimos años, aunque en ese momento no esté contratado, siempre que cumplan los requisitos de la plaza y superen las pruebas de la convocatoria.

3.º Selección externa, siempre que cumplan los requisitos de la plaza y superen las pruebas de la convocatoria.

Las preferencias de las personas con discapacidad referenciadas en los puntos 1.º y 2.º del apartado e) no se aplicarán si éstos están trabajando en una empresa normalizada con contrato indefinido.

En los casos establecidos en el punto e.2.º, el Tribunal de Selección podrá exonerar de la realización de pruebas teóricas, y a la vista de las circunstancias concurrentes en cada caso, a aquellas personas que ya hubieran trabajado en ATAM al menos seis meses en los últimos tres años, siempre que el puesto a cubrir sea de la misma categoría que aquel en el que prestaron sus servicios y se trate de una contratación de carácter temporal.

Los aprobados que no hayan obtenido plaza en cada convocatoria conservarán, durante dos años desde la fecha de resolución de la convocatoria, derecho preferente para ocupar alguna plaza vacante que se pueda producir en este período, en esa categoría y, en su caso, especialidad tanto si se trata de plazas fijas como eventuales, sin perjuicio de los cambios de acoplamiento o promoción interna del personal fijo.

Se procederá a una convocatoria extraordinaria en el caso de que los trabajadores a que hace referencia el párrafo anterior no estuvieran disponibles.

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

Artículo 12. *Tribunales de Selección.*

En el momento en que se produzca una vacante o se cree una nueva plaza que haya que cubrir, se constituirá un Tribunal de Selección que estará formado por dos miembros de la Dirección y dos representantes del Comité de Empresa o representantes de personal, 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 13. *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 entre aquellas personas que deseen optar a los mismos.

En el supuesto de 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.

La empresa no podrá adoptar cambios de acoplamiento por medidas disciplinarias salvo resolución de expediente contradictorio.

Artículo 14. *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 meses.
- 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.

En caso de que no se supere el período de prueba se pondrá en conocimiento del Comité o representante de personal, informando de las circunstancias del caso por escrito.

Artículo 15. *Causas de extinción del contrato.*

Durante la vigencia de este Convenio, la empresa no hará uso de la facultad que le confiere el apartado i) del artículo 49 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Ley 1/1995.

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

Artículo 16. *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 de preaviso.

Artículo 17. *Excedencia.*

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 y las causas que lo justifiquen.

La empresa resolverá, en el plazo de quince días, sobre su concesión y fecha de inicio, atendiendo a las necesidades del servicio.

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.

Artículo 18. *Excedencia voluntaria con derecho a reserva de puesto de trabajo.*

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.

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 pueda crear problemas para la adecuada atención de los servicios establecidos. Si se produce discrepancia, se resolverá conjuntamente por la Dirección y el Comité de Empresa o representantes de personal.

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

En caso de nacimiento de hijos o adopción se concederá excedencia especial por este motivo al padre o a la madre que lo solicite por un período no superior a tres años a contar desde la fecha de nacimiento del hijo o resolución administrativa por la que se constituya la adopción, siempre que el adoptado sea menor de cinco años, debiendo incorporarse de forma inmediata a su puesto de trabajo, previo aviso a la empresa con un mes de antelación.

Artículo 19. *Servicio militar o servicio social sustitutorio.*

En el caso de suspensión de la relación laboral por la prestación del servicio militar o servicio social sustitutorio, la reincorporación al trabajo deberá realizarse en un plazo máximo de un mes después de haberse obtenido la licencia, previo aviso a la empresa con quince días de antelación.

Durante la prestación del servicio militar o servicio social sustitutorio, el trabajador podrá solicitar la realización de jornada reducida, no inferior al 50 por 100 de la jornada normal, siempre que fuera compatible con el servicio que preste, con reducción proporcional de sus haberes.

La reincorporación del trabajador, incluso en jornada reducida, pondrá fin al contrato de quien le hubiere sustituido interinamente.

IV

Retribuciones

Artículo 20. *Sueldo 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 21. *Complemento de antigüedad.*

El personal acogido a este Convenio tendrá derecho a percibir un complemento salarial por antigüedad por cada dos años de servicios prestados a 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 los casos de excedencia forzosa, especial para el cuidado de hijos y excedencia por participación en cursillos de perfeccionamiento provisional) 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 51.800 pesetas brutas anuales para todas las categorías por cada bienio y distribuidas en 12 pagas ordinarias y dos extraordinarias en la proporción devengada correspondiente en estas últimas.

Artículo 22. *Ayuda infantil y escolar.*

Se abonará ayuda infantil 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 24.585 pesetas brutas anuales en 12 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 documentalmente cada año la realización de estudios oficialmente reconocidos por el Ministerio de Educación y Cultura, por cada uno de los hijos perceptores de esta ayuda.

El importe de la ayuda escolar será:

- De siete a catorce años: 42.872 pesetas anuales.
- De quince a dieciocho años: 66.277 pesetas anuales.
- De diecinueve a veinticinco años: 76.464 pesetas anuales.

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

Artículo 23. *Plus de nocturnidad.*

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 normal.

Artículo 24. *Complemento de sábados, domingos y festivos.*

El empleado que trabaje la jornada completa en sábado, domingo o festivo percibirá las siguientes compensaciones económicas:

- a) Por cada sábado: 400 pesetas.
- b) Por cada domingo o festivo: 1.900 pesetas.
- c) Por el día de Navidad o Año Nuevo: 4.000 pesetas.

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

Artículo 25. *Plus de turnos.*

Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo en equipo según la cual los trabajadores ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, con un ritmo o rotatividad, continuo o discontinuo, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horarios diferentes de mañana, tarde o noche.

En aquellas áreas donde sea necesario, se establecerán los correspondientes turnos rotativos entre todo el personal para la perfecta atención del servicio, incluidos sábados, domingos y festivos, ajustándose a las siguientes normas:

- a) Los calendarios de turnos serán pactados con el Comité de Empresa.

b) Se expondrán en los tablones de anuncios a principios de año para que sean conocidos por todo el personal afectado.

c) La modificación de turnos, previo pacto con el Comité de Empresa, será comunicado a los afectados con un mes, como mínimo, de antelación.

d) La cuantía del complemento de turnos será de 6.000 pesetas brutas mensuales por mes efectivamente trabajado sujeto al régimen de turnos.

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

Artículo 26. *Complementos de puesto de trabajo.*

a) Gratificación de secretarías: Es el complemento de puesto de trabajo que se seguirá 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 74.634 pesetas brutas anuales distribuidas en 14 pagas.

b) Gratificación de conductor: Aquellos empleados que, voluntariamente y con la debida autorización, y por su cometido laboral, utilicen habitualmente su propio vehículo para las gestiones que tienen encomendadas percibirán una compensación económica de 66.000 pesetas anuales, que se abonarán en la parte proporcional en 12 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.

c) Gratificación de quebranto de moneda: En concepto de quebranto de moneda se abonará un complemento de puesto de trabajo al personal cuya misión sea realizar, de forma habitual, pagos o cobros en metálico de cuya exactitud deba responder.

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 1.000.000 a 6.000.000 de pesetas	23.800 pesetas/año en 12 pagas.
De 6.000.000 a 12.000.000 de pesetas ...	35.000 pesetas/año en 12 pagas.
Más de 12.000.000 de pesetas	78.400 pesetas/año en 12 pagas.

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

Artículo 27. *Plus de locomoción.*

Se establece un plus de locomoción en concepto de transporte hasta el centro de trabajo. Dada la ubicación de los centros de Torrent (Valencia), Pozuelo de Alarcón (Madrid), Valldoreix (Barcelona), El Tablero (Tenerife) y Mairena del Aljarafe (Sevilla), se aplicará este plus para los empleados de estos centros de trabajo.

La cuantía del plus de locomoción se fija en 4.000 pesetas al mes, 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 propuestos por la empresa.

Artículo 28. *Horas extraordinarias.*

El número máximo de horas extraordinarias efectuadas por un sólo trabajador será el establecido por el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

Se notificará al Comité de Empresa y a las centrales sindicales más representativas, mensualmente, 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.

Artículo 29. 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 7.000 pesetas. 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 2.000 pesetas. 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.

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

Cuando el viaje se realice en vehículo propiedad del empleado, éste percibirá una compensación de 28 pesetas por kilómetro recorrido además de los gastos de peaje si los hubiere.

En ningún caso devengarán dieta ni plus comida los desplazamientos de los trabajadores del centro nacional 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 del Aljarafe a Sevilla, ni los del centro de El Tablero a La Laguna.

Artículo 30. Incapacidad temporal.

Durante la permanencia de los trabajadores en situación de baja por incapacidad temporal, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social hasta el 100 por 100 de las percepciones que les corresponderían por sus retribuciones fijas en situación de alta durante dicho período de incapacidad.

Según establece el artículo 20.4 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, el empresario 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 podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario por dichas situaciones.

V

Tiempo de trabajo**Artículo 31. Jornada.**

La jornada para todo el personal, salvo las excepciones contenidas en los números siguientes, será de mil seiscientos quince horas, equivalentes a mil seiscientas horas de trabajo efectivo más el disfrute de dos puentes.

Excepciones:

1. El personal del centro ocupacional realizará mil quinientas noventa y cuatro horas, equivalentes a mil quinientas setenta y nueve horas de trabajo efectivo más el disfrute de dos puentes.

2. El personal docente del Colegio de Educación Especial realizará mil trescientas setenta y seis horas efectivas al año. Mientras se mantenga el actual concierto con el Ministerio de Educación y Cultura 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.

3. Se podrá solicitar jornada reducida, del 50, 66 y 75 por 100 de la jornada ordinaria pactada en el presente Convenio, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, con la reducción proporcional correspondiente.

Cuando la jornada diaria supere las seis horas se disfrutará de un descanso intermedio de quince minutos que será computable como de trabajo efectivo.

Artículo 32. Horario.

La jornada de invierno será de siete horas y media, con interrupción de una hora para la comida que no se computará como tiempo de trabajo. Esta jornada, por expreso acuerdo de ambas partes, se considerará igual que la jornada continuada.

Con carácter general, y salvo acuerdo en contrario, la jornada de verano será de siete horas continuadas, sin derecho a comida en el centro salvo para el personal del centro ocupacional.

El tiempo de la comida que realiza en el centro el personal del centro ocupacional se computará como tiempo efectivo de trabajo por simultanear dicho tiempo con el auxilio y colaboración a los usuarios en tal menester.

El personal a turnos tendrá la jornada diaria que le corresponda, según el calendario del área o unidad respectiva, hasta completar las mil seiscientas horas de trabajo efectivo. Se podrán efectuar dos períodos consecutivos de trabajo.

El personal administrativo podrá solicitar la realización de su jornada laboral de forma continuada, sin derecho a comida en el centro, siempre que se mantengan los servicios adecuados para el buen funcionamiento de cada área.

La Dirección de cada centro acordará anualmente, junto con el Comité de Empresa o Delegados de Personal los calendarios y horarios a aplicar en cada caso.

En el supuesto de que resultaran horas de exceso, a la vista del calendario laboral de cada año, se compensarán con libranzas o mediante el abono del importe que corresponda, a prorrata del salario de la categoría y la antigüedad si no se hubiera llegado a disfrutar a final del año. Si por el contrario existiera un déficit de horas, se recuperará en los días que se pacte.

Artículo 33. 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 5.000 pesetas. En el supuesto de que las actividades se prolonguen más de seis horas este plus será de 10.000 pesetas.

Si las actividades extraordinarias se realizan en día de descanso del personal, éste tendrá derecho, además de lo dispuesto en el párrafo anterior, a un día de descanso compensatorio a disfrutar, previo acuerdo de las partes, 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 34. Vacaciones.

El personal disfrutará de treinta y un días naturales de vacaciones en verano (preferiblemente de 15 de junio a 15 de septiembre), ocho días naturales en Semana Santa y ocho días naturales en Navidad.

En el caso que al inicio o durante alguno de los períodos vacacionales el trabajador se encontrara en situación de descanso por maternidad o incapacidad temporal, se aplazarán los días vacacionales no disfrutados a continuación del alta médica o en la fecha que acuerde con la Dirección.

Con la finalidad de extender la cobertura del servicio para los usuarios de los centros, mediante su apertura los trescientos sesenta y cinco días del año, la Dirección de la empresa fijará con la suficiente antelación (tres meses) respecto de cada uno de los períodos vacacionales las necesidades de recursos humanos para la cobertura en dichos períodos, fijando tanto las categorías laborales como el número necesario de cada una de ellas, respetando en cualquier caso los niveles asistenciales de calidad, así como el régimen de jornada laboral dándose cuenta de todo ello a la representación de los trabajadores.

Asimismo, determinará los períodos alternativos de disfrute vacacional. Excepcionalmente, cuando por razones organizativas las vacaciones de Navidad no pudieran disfrutarse dentro del año, podrán trasladarse al año siguiente dentro del mes de enero.

Como criterio general el sistema de petición de las vacaciones se realizará de forma voluntaria.

En caso de coincidencia voluntaria de varios trabajadores con idéntica categoría profesional y régimen de trabajo se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

Antigüedad en la empresa.
Antigüedad en la categoría.

Rotatividad en cada uno de los períodos vacacionales individualmente considerados.

En caso de falta de peticiones para la referida cobertura, la empresa garantizará el disfrute durante el mes de agosto de quince días de vacaciones, fijándose para el resto los mecanismos necesarios que garanticen una adecuada prestación del servicio.

Artículo 35. *Permisos retribuidos.*

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

- a) Quince días naturales continuados en caso de matrimonio.
- b) Cinco días naturales continuados por nacimiento de hijo, a contar desde la fecha del nacimiento incluida.
- c) De dos a cinco días naturales, dependiendo de la gravedad del caso, por enfermedad grave del 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.

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

- d) Cinco días naturales en caso de fallecimiento del cónyuge o hijos, tres días naturales en caso de padres o hermanos y dos días naturales en caso de nietos o abuelos de uno u otro cónyuge.

En caso de enfermedad grave o fallecimiento de nietos o abuelos de uno u otro cónyuge fuera del lugar de residencia habitual del trabajador, el permiso se verá incrementado en dos días adicionales para el desplazamiento.

- e) Un día natural en caso de matrimonio de hijos o hermanos.
- f) 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.

g) Dos días naturales por traslado de domicilio habitual.

h) Los trabajadores que estén matriculados en cursos organizados en centros oficiales o reconocidos por el Ministerio de Educación y Cultura u organismo oficial correspondiente tendrán permiso por el tiempo necesario para que puedan concurrir a los exámenes, debidamente justificados.

i) Cinco días naturales para traslado de domicilio por traslado superior a seis meses a puesto de trabajo de ATAM en otra provincia.

j) Tres días al año para asuntos personales, previa notificación a su responsable directo con la suficiente antelación.

k) Por las horas necesarias para la preparación al parto, presentando el debido justificante médico, siempre y cuando no lo pueda realizar fuera de su horario de trabajo en los centros más próximos a su lugar de residencia habitual, siendo valorado, cada caso, por la Comisión de Interpretación y Vigilancia.

A los efectos de este artículo, se considerará al/a la compañero/a que conviva con el/la empleado/a como cónyuge cuando este hecho se acredite con el certificado oficial de convivencia habitual.

VI

Mejoras sociales

Artículo 36. *Formación.*

Las partes acuerdan la constitución durante la vigencia del presente Convenio de una Comisión formada por tres miembros de la empresa y tres representantes de los trabajadores encargada de impulsar el reciclaje y la mejora de la capacitación del personal

Artículo 37. *Prevención de riesgos laborales.*

Se cuenta con un Comité de Seguridad y Salud en el centro de Pozuelo en la forma y condiciones establecidas por la Ley.

En el resto de los centros habrá un Delegado de Prevención que será el Delegado de Personal. Las funciones de dicho Comité de Seguridad y Salud y el Delegado de Prevención serán las que marque la legislación vigente de prevención de riesgos laborales, la Ordenanza sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo y el Estatuto de los Trabajadores.

Los miembros del Comité de Seguridad y Salud recibirán, por parte de la empresa, las garantías necesarias para el desempeño de sus funciones,

así como los posibles permisos para la asistencia a cursos o jornadas relacionadas con temas de su interés, siempre que dicho Comité lo acuerde y las necesidades de organización lo permitan.

Las medidas de prevención y salud laboral que se acuerden como necesarias por el Comité de Seguridad y Salud serán de uso y cumplimiento obligatorio para todo el personal.

Artículo 38. *Comedor.*

Aquellos empleados que realicen jornada laboral ordinaria en la que se encuentre comprendida 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 39. *Servicios médicos.*

Todo el personal será sometido a un reconocimiento médico anual. Además, se incluirá un sistema preventivo para la detección de aquellos factores de riesgo más importantes (ginecológicos) y grupos de riesgo (oftálmico, otorrinolaringológico). Será regulado por el Comité de Seguridad y Salud.

Artículo 40. *Participación como beneficiarios de ATAM.*

Ambas partes acuerdan solicitar a los órganos rectores de ATAM la modificación de los Estatutos sociales de forma que los empleados de ATAM puedan incorporarse como socios beneficiarios de ATAM en las condiciones que se determinen.

Entre tanto, los representantes de los trabajadores establecerán un concierto para asistencia a sus beneficiarios en los servicios de ATAM de acuerdo con lo establecido en el artículo 6, punto 3.º de los Estatutos de ATAM.

Artículo 41. *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 asistidos y sus instalaciones. Se pasará información al Comité de Empresa y/o Delegados de Personal.

Artículo 42. *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 43. *Avales para compra de vivienda.*

ATAM, a petición de los trabajadores fijos y con destino a compra de primera vivienda para su uso personal, avalará ante la entidad bancaria o de crédito que designe el interesado hasta un máximo de 3.000.000 de pesetas 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.

VII

Derechos sindicales

Artículo 44. *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 les son propias.

Artículo 45. *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:

- 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.
- Celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección, fuera de las horas de trabajo y en los descansos reglamentarios, en locales facilitados por la empresa.
- Solicitar, previa conformidad del trabajador por escrito, el descuento de la cuota sindical en nómina, estando obligada la empresa a realizar la correspondiente transferencia.
- Derecho a una bolsa de ciento ochenta horas/año distribuidas proporcionalmente según el resultado electoral (número de Delegados obtenidos) entre las secciones sindicales, que administrarán éstas según su conveniencia.
- 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 46. *Secciones sindicales más representativas.*

Se entiende por sección sindical más representativa la que haya obtenido más del 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:

- Las secciones sindicales tendrán derecho a reunirse con sus afiliados en horas de trabajo con un máximo de quince al año y en períodos 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.
- 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.

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 47. *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 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 48. *Garantía 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 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.

Artículo 49. *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 negociación permanente que permita anticiparse a las necesidades de la empresa y dar soluciones oportunas a los problemas que se planteen.

Dicha Comisión será paritaria en su composición, con cuatro representantes de los trabajadores y cuatro de la Dirección de la empresa, la misma representación que en la negociación Colectiva.

En concreto, y durante la vigencia del presente Convenio, se abordarán entre otras las siguientes líneas de trabajo:

Clasificación profesional.

Ordenación del tiempo de trabajo.

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.

La Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores firman el presente texto del VIII Convenio Colectivo, así como sus anexos, y en prueba de conformidad firman el mismo en Pozuelo a 7 de abril de 2000.

ANEXO I

Tabla salarial 1999

	Más de tres años — Pesetas	NI — Pesetas
Grupo I	4.458.272	3.566.612
Grupo II	3.800.426	3.040.338
Grupo III	3.304.714	2.643.774
Grupo IV	2.873.668	2.298.940
Grupo V	2.498.846	1.999.074

ANEXO II
Tabla salarial 2000

	Más de tres años	NI
	Pesetas	Pesetas
Grupo I	4.519.970	3.615.976
Grupo II	3.866.170	3.092.936
Grupo III	3.361.890	2.689.512
Grupo IV	2.923.382	2.338.700
Grupo V	2.542.064	2.033.654

10819 RESOLUCIÓN de 26 de mayo de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se disponen la inscripción en el Registro y publicación de la revisión salarial para el año 2000 del III Convenio Colectivo Nacional de Colegios Mayores Universitarios.

Visto el texto de la revisión salarial para el año 2000 del III Convenio Colectivo Nacional de Colegios Mayores Universitarios (código de Convenio número 9909355), que fue suscrito con fecha 25 de abril de 2000, de una parte, por las asociaciones empresariales CECE, E y G y ACADE, en representación de las empresas del sector y, de otra, por las centrales sindicales CC. OO., UGT, USO y FSIE, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción de la citada revisión salarial 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, 26 de mayo de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ANEXO

Tablas salariales para el año 2000 de Colegios Mayores Universitarios

Confeccionadas en catorce pagas desde el 1 de enero al 31 de diciembre de 2000

Categorías	Salarios		Pesetas	Euros
	Pesetas	Euros		
Grupo I. Personal docente:				
Director	306.000	1.839,10	9.223	55,43
Subdirector	270.301	1.624,54	9.223	55,43
Jefe de Estudios o Tutor	243.322	1.462,39	8.473	50,92
Educador, Capellán, Médico, Psicólogo	205.772	1.236,71	5.795	34,83
Grupo II. Personal Administrativo:				
Jefe de Administración o Secretaría.	160.739	966,06	5.001	30,06
Intendente	137.304	825,21	4.456	26,78
Jefe de Negociado	135.699	815,57	4.283	25,74
Oficial	129.462	778,08	4.235	25,45
Auxiliar administrativo	113.313	681,02	4.235	25,45
Contratado para la formación	70.680	424,80	—	—
Grupo III. Personal de Servicios Generales:				
Conserje y Gobernante/a	135.674	815,42	4.235	25,45
Jefe de Cocina y Oficial primera	129.462	778,08	4.235	25,45
Cocinero	123.399	741,64	4.235	25,45
Celador, Portero, Ordenanza, Telefonista, Oficial segunda y Ayudante de Cocina	118.354	711,32	4.235	25,45

Categorías	Salarios		Pesetas	Euros
	Pesetas	Euros		
Guarda, Sereno, Empleado de Mantenimiento, Jardinería, Servicio de Comedor y Limpieza, Costura, Lavado y Plancha, Personal no cualificado	113.313	681,02	4.235	25,45
Pinche contratado para la formación	70.680	424,80	—	—

10820 RESOLUCIÓN de 26 de mayo de 2000, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Umano Servicios Integrales, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Umano Servicios Integrales, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9.012.672), que fue suscrito con fecha 28 de enero de 2000, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por los Comités de Empresa, en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo, resuelve:

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

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

Madrid, 26 de mayo de 2000.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA «UMANO SERVICIOS INTEGRALES, SOCIEDAD ANÓNIMA»

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial.*

El presente Convenio Colectivo establece las bases para las relaciones laborales entre la empresa «Umano Servicios Integrales, Sociedad Anónima», y sus trabajadores, siendo de aplicación en todos sus centros y lugares de trabajo repartidos por todo el territorio nacional.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

El presente Convenio Colectivo será de aplicación a la empresa «Umano Servicios Integrales, Sociedad Anónima», y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a prestar servicios de mensajería y distribución de toda clase de correspondencia y paquetería; atención social a la tercera edad y disminuidos físicos y psíquicos; control de calidad de servicios prestados o productos fabricados por otras empresas; asistencia administrativa, técnica o comercial a organismos públicos y privados; limpieza de edificios, oficinas y despachos, zonas deportivas, parques y jardines; mantenimiento integral de todo tipo de instalaciones industriales y de edificios en general, incluido la ejecución de trabajos de electricidad, de acondicionamiento de aire, calefacción, fontanería, etc.; lectura de contadores medidores de servicios diversos y cobro de recibos a otras empresas; servicios de asistencia en congresos, convenciones, centros o eventos culturales y/o deportivos, locales de espectáculos, incluidos teatros, tales como guardarropa, servicios de portería y acomodadores, servicios de ordenanza, camerinos, taquillas, servicios de visitas guiadas y servicios de información telefónica y toda clase de servicios a clientes externos incluidos en su objeto social.

Artículo 3. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afecta a todos los trabajadores que presten sus servicios por cuenta de la empresa «Umano Servicios Integrales, Sociedad Anónima».