

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

Resolución de 1 de octubre de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XIV Convenio colectivo de la ONCE y su personal.

Visto el texto del XIV Convenio Colectivo de la empresa ONCE y su personal (Código de Convenio n.º 9003912), que fue suscrito con fecha 16 de julio de 2009 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por la sección sindical de UGT 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, 1 de octubre de 2009.- El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

XIV CONVENIO COLECTIVO DE LA ONCE Y SU PERSONAL

Capítulo I. Ámbito de aplicación.

Artículo 1. Ámbito personal.

1. El presente convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo de todo el personal que trabaja en la ONCE, con independencia de que sea o no afiliado a la misma.
2. Quedan excluidos de este convenio los profesionales y colaboradores de todo tipo, relacionados con la ONCE por cualquier contrato distinto del laboral.

Artículo 2. Ámbito funcional.

1. La ONCE es una corporación de derecho público, de carácter social y de base asociativa, a la que pueden pertenecer como afiliados los deficientes visuales españoles, admitidos estatutariamente en ella.

2. La ONCE explota en exclusiva la concesión estatal de la venta del cupón pro-ciegos, y de otros juegos autorizados. Asimismo participa en la comercialización de otros juegos y productos autorizados.

La ONCE podrá establecer canales de venta directa de sus productos, además de los actualmente existentes, en el marco de los acuerdos con el gobierno de la nación.

3. La ONCE ordena su actuación a la consecución de la autonomía personal y plena integración de sus afiliados.

4. La ONCE extiende su actividad en todo el territorio del Estado, y está sometida al protectorado de éste.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Las condiciones de trabajo de este convenio colectivo se aplicarán a todo el personal de la ONCE en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 4. Ámbito temporal.

1. El presente convenio colectivo tendrá vigencia a partir de la fecha de su firma hasta el 31 de diciembre de 2012. No obstante, algunas materias podrán surtir efectos retroactivos o diferidos cuando así se señale expresamente en cada caso.

2. Se incorporarán a su contenido los acuerdos que se adopten por la representación de la ONCE y los representantes de los trabajadores, constituidos en comisión negociadora, en las distintas materias previstas en el mismo. Dichos acuerdos comenzarán a surtir efectos en la fecha en que se decida por las partes, y podrán contener modificaciones parciales del articulado de este convenio.

Artículo 5. Prórrogas y denuncia.

Este convenio se considerará tácitamente prorrogado por años naturales sucesivos si no hubiese denuncia expresa por cualquiera de las partes con un plazo de preaviso de dos meses respecto de la fecha en que finaliza la vigencia del mismo.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad y revisión.

1. Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e

indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente, por lo que en el supuesto de que por disposición legal, reglamentaria, o por la autoridad judicial se anulase alguna de sus cláusulas o éstas resultasen afectadas, o bien se incidiera negativamente en los compromisos de gasto previstos por la ONCE, el convenio en su totalidad podrá ser renegociado a instancia de la parte firmante que se considere perjudicada.

Asimismo, el convenio colectivo deberá ser renegociado, a instancia de cualquiera de las partes firmantes, en el supuesto de que la evolución de los ingresos por ventas fuera negativa, con una desviación a la baja de al menos el cinco por ciento sobre el objetivo de ventas aprobado por el Consejo General de la ONCE.

En estos casos, la comisión negociadora vendrá obligada a iniciar las nuevas deliberaciones en el plazo máximo de un mes.

Asimismo, aspectos concretos del convenio podrán ser revisados durante su vigencia, en cualquier momento en que las partes firmantes lo estimen oportuno.

2. No serán de aplicación, para el personal sujeto al presente convenio, las disposiciones contenidas en cualquier otro convenio colectivo, pacto, u ordenanza de trabajo.

Artículo 7. Compensación y absorción.

1. Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo compensan, en su totalidad, las que anteriormente rigieran por mejora concedida unilateralmente por la ONCE, por imperativo legal, judicial, pacto de cualquier clase, contrato individual, o por cualquier otra causa.

2. Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación en todos o en alguno de los conceptos retributivos de este convenio o que supongan creación de otros nuevos, única y exclusivamente tendrán eficacia práctica en cuanto que, consideradas en su totalidad y en cómputo anual, superen el nivel total de las condiciones establecidas en el convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas por éstas.

Capítulo II. Comisión paritaria.

Artículo 8. Comisión de interpretación, estudio y vigilancia.

1. Se acuerda la creación de una comisión con la denominación del epígrafe en cumplimiento de lo previsto en el apartado 3.e) del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Estará constituida paritariamente por hasta un máximo de cuatro miembros de cada una de las partes. Los cuatro representantes de la parte social serán

elegidos de forma proporcional por los sindicatos firmantes del convenio, debiendo constituirse como máximo dentro de los quince días siguientes a la firma del presente convenio.

3. Las funciones de la comisión paritaria serán las siguientes:

- a) Interpretación auténtica del presente convenio.
- b) Control y seguimiento de la aplicación del convenio, y de su desarrollo normativo.
- c) Intervención preceptiva previa a las vías administrativa y jurisdiccional, en los conflictos que se susciten en relación con la interpretación y aplicación del convenio.
- d) Todas aquellas actividades que tiendan a asegurar la eficacia y cumplimiento del convenio.

4. La comisión paritaria vendrá obligada a reunirse siempre que existan asuntos que tratar y una de las partes lo requiera por escrito. En estos casos, la contraparte no podrá rehusar su asistencia a la reunión. La parte que tome la iniciativa de la convocatoria habrá de comunicárselo a la otra con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas. La convocatoria incluirá un orden del día con los asuntos a tratar. La contraparte estudiará este orden del día, y podrá proponer la inclusión en él de nuevos asuntos.

Capítulo III. Organización del trabajo.

Artículo 9. Facultad.

1. De conformidad con la legislación vigente, la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo, así como la evaluación e incentivación de la productividad, corresponderá a la ONCE, a través de los órganos o centros directivos en cada caso, sin merma de las atribuciones que la ley confiere a los trabajadores y sus representantes legales.

2. La organización del trabajo comprende, entre otras, y a título meramente ejemplificativo, la determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada trabajador, la adjudicación a cada trabajador de la tarea correspondiente al rendimiento mínimo exigible, la fijación de normas de trabajo que garanticen la óptima realización de los servicios, la modificación en los métodos de trabajo razonablemente exigible, y el mantenimiento de las normas de organización de trabajo reflejadas en este convenio, tanto a nivel individual como colectivo.

3. El trabajador está obligado a realizar los trabajos encomendados bajo la dirección de las personas responsables en cada momento. El rendimiento exigible

a cada trabajador será el correspondiente a la actividad normal en régimen de plena ocupación.

4. La ONCE podrá amortizar las vacantes que se produzcan en cualquier dependencia por baja, jubilación, excedencia voluntaria, traslado, ascenso, o supuestos similares, siempre que el trabajador no tenga derecho a la reserva de la misma, previo informe no vinculante del comité de empresa o delegados de personal del centro al que pertenece la plaza amortizada, de conformidad con lo dispuesto en el art. 64.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo IV. Clasificación de personal y condiciones de trabajo.

Artículo 10. Grupos, categorías y puestos.

1. El personal que presta sus servicios en la ONCE se clasificará, en atención a las funciones prevalentes que desarrolle, en los grupos, categorías, y puestos de trabajo, que se reflejan en el anexo 1 del presente convenio colectivo.

La relación de grupos, puestos y categorías es meramente enunciativa, por lo que pueden existir otros y otras no reflejados en el anexo 1, y tampoco presupone la obligación de mantener cubiertos todos los puestos de trabajo recogidos en él.

2. Los puestos de trabajo enumerados en el anexo 1 se distribuyen entre los grados de contenido organizativo establecidos en el anexo 2, con su correspondiente nivel retributivo, según anexo 4.

Las definiciones funcionales de cada puesto de trabajo, que en ningún caso agotan el contenido de la prestación, aparecen enumeradas en el anexo 3 de este convenio.

Sólo serán exigibles los títulos oficiales, legalmente regulados, que habiliten para el ejercicio de una profesión u oficio en cada caso.

3. Los grupos profesionales se definen por agrupar el contenido general de la prestación de trabajo. Dentro o fuera de ellos, son categorías profesionales equivalentes las que cuenten con perfiles homogéneos, exigiendo para su desempeño similares aptitudes básicas.

Artículo 11. Cobertura de plazas.

1. Se atenderá a que las plantillas se ajusten a las necesidades reales de la ONCE. Dentro de los límites legales, y de lo establecido en este convenio, la organización podrá adoptar las medidas de movilidad geográfica y funcional que estime oportunas, en función de las necesidades organizativas, técnicas, económicas o de producción en cada momento.

2. Con la misma limitación anterior, tendrá carácter preferente la movilidad de los trabajadores que ocupen plazas cuya cobertura ya no resulte necesaria, permitiendo así amortizar las vacantes que dejen en su centro de origen.

Artículo 12. Promoción profesional.

1. La cobertura de plazas vacantes de personal no vendedor se llevará a cabo dando prioridad a la promoción profesional de los trabajadores y trabajadoras de plantilla. Se recurrirá a la contratación externa sólo cuando dichas plazas no puedan ser cubiertas adecuadamente con recursos propios.

2. La cobertura de plazas podrá efectuarse mediante concurso cuando, una vez adoptadas las anteriores medidas, existan vacantes en número suficiente a juicio de la ONCE.

La información sobre las plazas vacantes será públicamente accesible para todos los trabajadores a través del «Portal del Empleado» en la red interna corporativa de la ONCE, pudiendo utilizar este recurso para manifestar su preferencia por alguna de las plazas vacantes.

3. Tendrán preferencia para su concesión, siempre que existiera vacante, las solicitudes de traslado motivadas por reagrupamiento familiar, así como las solicitudes de traslado motivadas por problemas sociales excepcionalmente graves, facilitando dichos traslados si lo permiten las necesidades del servicio.

Con carácter trimestral, la Dirección General comunicará al comité intercentros los traslados efectuados por esta causa. Igualmente remitirá una relación con todas las solicitudes de traslado presentadas en dicho trimestre, con independencia de que hayan sido resueltas o no favorablemente.

4. No podrán producirse ascensos por el mero transcurso del tiempo.

Artículo 13. Reserva en el empleo para afiliados.

La ONCE reservará con preferencia absoluta para sus afiliados todos aquellos puestos de trabajo que por su contenido funcional sean susceptibles de desempeño por aquéllos.

Artículo 14. Contratación.

1. Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito, y en ellos se reflejarán los elementos esenciales del contrato y las condiciones de ejecución de la prestación laboral.

La ONCE podrá hacer uso de todas las modalidades de contratación, con sujeción exclusivamente a las normas reguladoras de cada tipo de contrato.

En la contratación de trabajadores de nuevo ingreso se dará prioridad, en condiciones de igualdad de méritos, a aquellos aspirantes que cuenten con un menor nivel de recursos económicos.

2. Todos los contratos incluirán el período de prueba, de conformidad con el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores. La duración del período de prueba, si no se pacta otra cosa en contrato, será de doce meses para todos los puestos de trabajo. La situación de incapacidad temporal interrumpirá el período de prueba, salvo que en el contrato se pacte lo contrario.

3. El contrato en prácticas podrá concertarse para la cobertura de puestos ubicados en los grados III a XI con las personas que cumplan los requisitos legalmente exigidos.

4. El comité intercentros será informado acerca de la política de contratación de personal desarrollada por la ONCE, así como de los modelos de contrato utilizados.

5. La ONCE podrá recurrir a los servicios de las empresas de trabajo temporal, reguladas por la Ley 14/1994, de 1 de junio, en los supuestos previstos por esta normativa o la que la sustituya en el futuro.

Artículo 15. Contrato a tiempo parcial.

1. A los efectos del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, la jornada a tiempo completo será la prevista como máxima en el presente convenio para cada colectivo.

2. Los trabajadores a tiempo parciales tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza de su contrato. Consecuentemente, percibirán sus retribuciones en cuantía proporcional a la jornada efectivamente realizada, respecto de los trabajadores a tiempo completo, lo cual será igualmente aplicable a las condiciones sujetas a cómputo en función del tiempo o jornada de trabajo.

3. En materia de realización de horas complementarias regirán las siguientes especialidades:

a) El número máximo de horas complementarias no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias objeto del contrato o del máximo permitido por la legislación vigente en cada momento.

b) La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas deberá atenerse a lo establecido al respecto en cada contrato de trabajo. En ellos se establecerá la anticipación con la cual los trabajadores deban conocer el día y la hora de realización de las mismas, sin sujeción a ningún período mínimo

preestablecido.

Artículo 16. Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional en el seno de la ONCE no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral o por la pertenencia al grupo profesional o categorías equivalentes, incluso si éstas corresponden a diferentes grupos.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional ni a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención.

En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La ONCE deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de la categoría de origen.

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas, no incluido en los supuestos previstos en este artículo, requerirá el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo establecidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17. Superior categoría.

1. Cuando se aprecie la necesidad objetiva de realizar trabajos de superior categoría, la ONCE, a través del responsable del centro respectivo, designará por escrito al trabajador que deba realizar dichos trabajos, comunicándolo al comité de empresa o delegados de personal.

2. Cuando un trabajador sea designado para realizar trabajos de superior categoría, el responsable del centro se lo comunicará por escrito y, única y exclusivamente en este supuesto, la ONCE abonará a dicho trabajador la diferencia de sueldo entre el puesto de trabajo que ostenta y el que ejerza desde el primer día de la realización de los trabajos.

3. Si el trabajador realizase funciones de superior categoría durante un período superior a seis meses en un año, o a ocho meses en dos años, podrá solicitar de la ONCE la cobertura de la plaza correspondiente a las funciones por él efectuadas si se dan las condiciones previstas en los artículos 11 y 12 de este

convenio.

Artículo 18. Traslados forzosos.

1. Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen, a juicio de la ONCE, la entidad podrá imponer el traslado forzoso.
2. Si el traslado implica, necesariamente, cambio de residencia, se estará a las reglas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores. A estos efectos, la notificación prevista en el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores se hará al comité intercentros.
3. Cuando por necesidades del servicio un trabajador sea trasladado forzosamente y deba cambiar de residencia, si su cónyuge también presta servicios en la ONCE, tendrá éste un derecho preferente al traslado a la misma localidad, si hubiera vacante en su puesto de trabajo.
4. Cuando el traslado forzoso obligue al trabajador a cambiar de residencia habitual, por un período superior a doce meses en tres años, el trabajador trasladado tendrá derecho a percibir una compensación a tanto alzado, y por una sola vez, de 12.020,24 euros, para indemnizar todos los gastos que implique el cambio de residencia del trabajador y sus familiares.
5. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos a que se refiere este artículo.

Artículo 19. Desplazamientos.

1. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la ONCE podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas fijadas en el artículo 20 de este convenio colectivo.
2. El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamiento de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen, por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los viajes, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

Los desplazamientos cuya duración en un período de tres años exceda de doce meses, tendrán, a todos los efectos, el tratamiento previsto para los traslados.

3. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos a que se refiere este artículo.

Artículo 20. Dietas y kilometraje.

1. Los trabajadores que, por necesidades del servicio, y previa orden de viaje expedida por la ONCE, tengan que desplazarse fuera del término municipal donde radique su centro de trabajo, percibirán, además de su salario, los importes en concepto de «gastos de estancia» y de «gastos de manutención» que se determinan en los apartados siguientes. En el supuesto de que la manutención y/o alojamiento sean facilitados por la ONCE, no se tendrá derecho al percibo de cantidad alguna por cualquiera de estos conceptos.

2. Gastos de estancia.-En el caso de que el desplazamiento del trabajador exceda de una jornada laboral completa y le obligue, necesariamente, a pernoctar fuera de su domicilio habitual, serán por cuenta de la ONCE los gastos de alojamiento en hotel de hasta tres estrellas, y con un límite máximo de 78 euros. Será requisito inexcusable la presentación de una factura en regla.

3. Gastos de manutención.-Durante el tiempo de desplazamiento, si éste obliga sólo a efectuar alguna comida fuera del domicilio: 18,03 euros en concepto de media dieta.

Si el trabajador se ve obligado a efectuar más de una comida en el lugar del desplazamiento: 42,07 euros en concepto de dieta completa.

Cuando los medios de locomoción y la distribución del horario permitan o hagan posible al trabajador hacer las comidas en su domicilio, no tendrá derecho a percibir dieta.

4. Los desplazamientos que se desarrollen durante más de un día darán lugar a tantas dietas completas como noches tuviera que pernoctar fuera de su domicilio. El día de regreso dará derecho al percibo de media dieta.

5. El medio de transporte para efectuar el desplazamiento, y las circunstancias de éste, serán, en todo caso, autorizados por la ONCE.

El uso del vehículo particular dará lugar a una indemnización de 0,25 euros por kilómetro recorrido.

Artículo 21. Formación profesional.

1. La ONCE contempla, para su regulación, dos tipos de acciones formativas según su contenido: aquéllas que están relacionadas con el contenido funcional del puesto de trabajo, y aquéllas que no lo están.

Aquellas acciones formativas que no están relacionadas con el puesto de trabajo en la ONCE podrán ser contempladas exclusivamente dentro de las acciones susceptibles de prestación social por parte de la organización, y al margen de lo establecido en este artículo.

2. Son acciones formativas relacionadas con el puesto de trabajo aquéllas cuyo contenido supone la actualización o desarrollo de alguna o todas las competencias, actuales o previstas, necesarias para el desempeño del puesto de trabajo en la ONCE.

A estos efectos se acreditará la realización de las acciones formativas mediante la expedición del correspondiente certificado de asistencia, aptitud, o diploma.

En el caso de trabajadores minusválidos o afiliados, la ONCE dotará a los mismos de los medios técnicos y tiflotécnicos necesarios y precisos para su realización.

En la medida de lo posible, las acciones formativas se desarrollarán en la proximidad del centro al que esté adscrito el trabajador, y podrán efectuarse dentro o fuera de la jornada laboral.

3. La ONCE elaborará anualmente un plan general de formación para los trabajadores en activo, que contemplará la planificación y presupuesto de las acciones institucionales, así como la cantidad máxima de las ayudas a conceder para iniciativas individuales.

Determinados aspectos del plan de formación, y los cursos que en su caso correspondan, podrán ser de carácter obligatorio para las personas a quienes afecte, si las exigencias del trabajo así lo aconsejan. La falta de asistencia a los cursos se considerará, en tal caso, como infracción disciplinaria.

Como aspecto de dicho plan se contemplará, en su caso y en las condiciones que determine la legislación aplicable, el plan formativo para los trabajadores con contrato para la formación.

En todo caso, los trabajadores que hayan recibido formación tendrán la obligación de aplicarla para mejorar la realización de su trabajo.

4. El desarrollo y seguimiento de lo previsto en el presente artículo se llevarán a cabo por una comisión de formación, de la cual formará parte un representante designado por el comité intercentros.

5. Las acciones de formación profesional en la ONCE se regirán por lo dispuesto en este artículo, y en la normativa interna de desarrollo, así como por lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Capítulo V. Función profesional comercial.

Artículo 22. Función profesional comercial.

1. La categoría profesional de «especialista de ventas» queda declarada a extinguir y no forma parte de la clasificación profesional.

2. Se crea un nuevo puesto funcional denominado «gestor comercial». Las funciones y condiciones específicas del puesto funcional de gestor comercial serán desarrolladas mediante normativa interna, con audiencia del comité intercentros, en el marco de lo previsto en la ley y en este convenio.

3. Los trabajadores que, a la fecha de la firma del presente convenio, ostentaban la categoría de origen de «especialista de ventas» pasarán a realizar las funciones de «gestor comercial», manteniendo su categoría de origen y las condiciones laborales y retributivas reconocidas por el XIII convenio colectivo.

Asimismo, los trabajadores que, a la fecha de firma del presente convenio, venían desempeñando funciones de «especialista de ventas» de manera ininterrumpida con anterioridad al 15 de julio de 2007, pasarán a realizar las funciones de «gestor comercial» consolidando la categoría de origen de «especialista de ventas» y las condiciones laborales y retributivas reconocidas a esta categoría por el XIII convenio colectivo.

4. La ONCE designará libremente a los nuevos trabajadores que vayan a desempeñar las tareas propias del puesto funcional de gestor comercial. Dicho puesto funcional no tendrá carácter consolidable y, consecuentemente, la ONCE podrá remover del mismo a los trabajadores a quienes hubiera encargado estas funciones, que conservarán en todo momento su categoría de origen.

5. La retribución del puesto funcional «gestor comercial» estará formada por el salario base de su categoría de origen, más aquellos complementos específicos para el desempeño de las funciones de gestor comercial que la ONCE determine.

6. La jornada laboral de los trabajadores que realicen funciones de gestor comercial seguirá unas reglas específicas con base en lo siguiente:

a) La dirección de los centros podrá efectuar una distribución de su horario laboral flexible y ajustado a las necesidades comerciales de la venta de los productos de la ONCE y a la mayor cobertura del mercado. Asimismo, podrá establecer un cómputo de jornada en términos mensuales o superiores, dentro de los límites legales.

b) Cuando por necesidades de comercialización de los productos de la ONCE, por conocimiento del mercado de su área asignada, o por la gestión de la red de vendedores que preste su servicio en dichas jornadas, sea necesaria a juicio de la dirección de los centros, encomendar la prestación de servicios a los gestores comerciales en días festivos, o fuera de su jornada ordinaria, éstos tendrán

derecho a compensar dicho día con otro de descanso y a percibir el complemento previsto en el art. 56.9 de este convenio.

c) Para el desarrollo de su trabajo los gestores comerciales utilizarán los medios de transporte que en cada momento la ONCE determine, y según lo establecido en el art. 20 de este convenio.

Capítulo VI. Jornadas y descansos.

Artículo 23. Jornada laboral para el personal no vendedor.

1. La jornada laboral ordinaria para el personal no vendedor se establece en treinta y seis horas semanales durante la vigencia de este convenio colectivo. Se desarrollará, como regla general, de lunes a viernes, con las excepciones dispuestas en los artículos 22, 24, 25 y 26 del convenio, quedando fijada en siete horas la jornada del viernes o, en su defecto, último día laborable de la semana.

Entre el final de una jornada y el inicio de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas.

Las horas trabajadas con exceso en una semana, por necesidades del servicio, se deberán compensar en la misma proporción por tiempo libre, regularizándose el exceso que se haya producido sobre la jornada de treinta y seis horas dentro de los cuatro meses siguientes.

Todo el personal que presta servicio en los centros de recursos educativos, con independencia de su categoría profesional, y con la excepción de los trabajadores sujetos a cómputo anual de jornada, compensará estas horas de exceso en la misma proporción sin sujeción al límite de los cuatro meses previsto en este apartado, y coincidiendo con los períodos no lectivos, o bien con aquellos otros en que las necesidades del servicio lo permitan, a juicio de la dirección del centro.

Para los trabajadores que tienen un cómputo anual de jornada, las horas de exceso se tendrán en cuenta a efectos de completar dicho cómputo anual.

2. Se reconoce a la ONCE la facultad de adaptar los cuadros horarios de cada centro a sus propias necesidades.

En atención a circunstancias especiales de los centros directivos, la Dirección General de la ONCE podrá pactar con los representantes legales de los trabajadores en cada centro jornadas de trabajo diarias, semanales o mensuales diferentes de la prevista en este artículo, respetando su cómputo anual.

3. La jornada de trabajo será continuada con carácter general, salvo en aquellos casos en que las necesidades del servicio exijan otro régimen de jornada.

Artículo 24. Reglas específicas.

1. La jornada laboral del profesorado se establece en 1.299 horas anuales.

El calendario laboral en los C.R.E. comienza el día 1 de septiembre, y termina el 31 de agosto.

Lo dispuesto en este artículo se entenderá sin perjuicio de que las tareas de preparación de clases, corrección de exámenes, adaptación de material didáctico, y demás complementarias de la docencia queden perfectamente atendidas con la jornada anual que se pacta, sin que puedan dar lugar a reclamaciones de ningún tipo.

La dirección de los centros de recursos procederá a una distribución del horario ajustada al calendario de actividades de carácter educativo planificadas por los centros de la ONCE, previo informe de los órganos de representación legal de los trabajadores. En ningún caso la jornada diaria de este personal podrá superar las siete horas, excepto por necesidades objetivas del servicio.

La dirección del centro podrá encomendar al personal docente la realización de horas no lectivas en sábados, sin sobrepasar en ningún caso la cantidad de cinco sábados durante el curso académico.

2. La jornada del profesorado que interviene en la educación integrada comienza, a estos efectos, en el primer centro al que acuden, y finaliza en el último que visiten.

3. Igualmente, para el personal cuyo trabajo esté relacionado con el servicio al alumnado podrá fijarse por la dirección del centro un cómputo anual de jornada. En este supuesto la jornada diaria de este personal no podrá superar las nueve horas, excepto por necesidades objetivas del servicio.

4. La Dirección del centro podrá encomendar al personal cuyo trabajo esté relacionado con el servicio al alumnado la realización de sus funciones en festivos, sábados y domingos, sin que esta obligación pueda comprender dos fines de semana consecutivos.

Las horas trabajadas en festivo, sábado, y domingo se tomarán en cuenta a efectos del cómputo anual de jornada.

El trabajador que, por necesidades del servicio, trabaje un sábado y un domingo consecutivos librará un día de la semana siguiente.

Artículo 25. Equipos de cierre de ventas en sábados, domingos y festivos.

Para dar cobertura a las operaciones propias de cierre de ventas, recogida de

devolución de cupones y otras análogas, a consecuencia de las ventas y sorteos que se celebren en sábados, domingos y días festivos, se formarán los equipos de trabajadores que resulten imprescindibles, con aplicación de las siguientes reglas:

a) Los trabajadores que compongan los equipos serán designados por los jefes de centro entre el personal adscrito al mismo, sin que esta obligación pueda comprender dos fines de semana consecutivos.

b) Las horas que se realicen en los referidos días se computarán como jornada ordinaria de trabajo.

c) Los trabajadores que realicen habitualmente estos trabajos percibirán el complemento funcional regulado en el artículo 56.10 de este convenio, y tendrán derecho a recuperar el mismo tiempo de descanso en los cuatro meses siguientes.

Artículo 26. Equipos de sorteo y escrutinio.

Para dar cobertura a las operaciones propias de los sorteos de los productos de juego de la ONCE, se formarán los equipos de trabajadores que resulten imprescindibles, con aplicación de las siguientes reglas:

a) Los trabajadores y trabajadoras que compongan los equipos serán designados por la ONCE de entre todo el personal.

b) De todos los equipos de sorteo formará parte siempre un técnico de control de gestión económico-financiera o un contable.

c) Las horas que se realicen para dar cobertura a los sorteos se computarán como jornada ordinaria de trabajo.

d) Los trabajadores que realicen estos trabajos en fin de semana percibirán el complemento funcional regulado en el artículo 56.9 de este convenio, y tendrán derecho a recuperar el mismo tiempo de descanso dentro de los cuatro meses siguientes. Esta obligación no podrá comprender dos fines de semana consecutivos.

Artículo 27. Régimen de jornada flexible.

Con el objetivo de promover la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores de la ONCE, los representantes legales de los trabajadores podrán pactar con la dirección de cada centro, atendiendo a las necesidades organizativas de éste, un régimen de horario flexible de hasta un máximo de treinta minutos al inicio de cada jornada, debiendo recuperarlo dentro de la misma semana.

Los trabajadores adscritos a los centros en que exista acuerdo podrán acogerse al

régimen de horario flexible siempre que no estén comprendidos en las excepciones y límites pactados.

Los trabajadores que acrediten situaciones personales o familiares de necesidad podrán solicitar de la dirección del centro un margen más amplio de flexibilidad, tanto en el horario de entrada al inicio de su jornada como en su recuperación, hasta un máximo de una hora diaria. Las solicitudes debidamente justificadas serán atendidas si lo permiten las necesidades del servicio.

Estos supuestos de flexibilidad horaria requerirán, en todo caso, de la autorización de la Dirección General de la ONCE.

Artículo 28. Descanso diario.

Dentro de la jornada, todos los trabajadores con jornada superior a seis horas diarias tendrán derecho a un descanso de treinta minutos diarios, que se computarán como de trabajo efectivo. La concreción exacta del disfrute de este descanso se fijará de común acuerdo entre la dirección del centro y los representantes legales de los trabajadores, teniendo siempre presentes las necesidades del servicio.

Artículo 29. Descanso semanal para el personal no vendedor.

1. Los trabajadores no vendedores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que como regla general comprenderán los sábados y los domingos, con las excepciones dispuestas en los artículos 22, 24, 25 y 26 del convenio.

2. En los casos en que, por necesidades del servicio, tal descanso deba disfrutarse en cómputo superior al semanal, se arbitrarán las fórmulas conducentes a que los trabajadores afectados disfruten, siempre que sea posible, de una libranza de sábado y domingo consecutivos cada dos semanas, sin perjuicio de lo que expresamente se pacte en materia de trabajo a turnos en los centros de recursos educativos.

La concreción del descanso de los trabajadores arriba referidos se fijará en cada centro de trabajo, previo acuerdo con el comité de empresa o delegados de personal, teniendo siempre presente el buen funcionamiento de los servicios.

Artículo 30. Descanso anual.

1. Se disfrutarán veinticuatro días laborables de vacaciones anuales retribuidas que el trabajador podrá fraccionar en un máximo de tres períodos, con independencia del número de días que cada uno de ellos comprenda. Las vacaciones del personal docente, y del directamente implicado en la atención al alumnado se ajustarán al calendario de actividades de carácter educativo

planificadas por los centros de la ONCE.

No obstante lo anterior, con el fin de unificar el número de días laborables de todos los trabajadores, y homogeneizar la recuperación de festivos que tengan tal carácter, en aquellos supuestos en que las comunidades autónomas ejerciten la facultad que les concede el apartado segundo del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores de añadir, en determinados casos, una fiesta más al año con carácter de recuperable, las vacaciones anuales serán de veintitrés días hábiles en el ámbito de la comunidad autónoma de que se trate.

Las vacaciones anuales se disfrutarán, con carácter general, dentro del año natural que correspondan, y no podrán ser compensadas en metálico.

2. Cuando el tiempo de prestación de servicios sea inferior al año, la duración de las vacaciones se fijará en proporción al período de tiempo efectivamente trabajado.

3. En caso de fraccionamiento de vacaciones, el interesado en ejercer este derecho deberá notificarlo con una antelación superior a dos meses.

4. La ONCE podrá excluir como período vacacional aquél que coincida con una mayor actividad productiva, o limitar en él el número de trabajadores que puedan disfrutar de descanso, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.

5. Cuando la ONCE decida paralizar la actividad de un centro, de una unidad, área o servicio, durante un período, los trabajadores que en él presten servicios disfrutarán sus vacaciones coincidiendo con dicho período de inactividad.

6. Anualmente, y por acuerdo entre la dirección de los centros y los representantes legales de los trabajadores, se procederá a la planificación anual de las vacaciones del centro, estableciendo el número de trabajadores que en cada período podrán disfrutar sus vacaciones. En el caso de los centros de recursos, dicho plan definirá con claridad cuáles son los días de disfrute de vacaciones, y cuál es el tiempo de descanso por aplicación del cómputo anual de jornada.

Una vez establecida dicha planificación, se distribuirán los trabajadores entre los diferentes turnos de vacaciones, compaginando las preferencias de éstos con las necesidades del servicio.

Se atenderá prioritariamente, en caso de discrepancia, a los padres con hijos en edad escolar y a los trabajadores con mayor antigüedad, sin que este derecho preferente pueda ser ejercido dos años seguidos y estableciendo un orden rotatorio para los años siguientes.

7. Las vacaciones quedarán interrumpidas únicamente en los supuestos de maternidad, adopción (en los términos del art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores), e ingreso hospitalario, por los días que duren estas situaciones, disfrutándose con carácter general dentro del año natural la recuperación de los días de vacaciones no disfrutados en su momento.

8. A efectos del cómputo del período de vacaciones, en los supuestos de trabajadores con jornada inferior a cinco días semanales, se considerará que cada semana de disfrute cuenta con un total de cinco días laborables (salvo festivos), con independencia de los días de prestación efectiva que correspondan al trabajador en el momento de disfrutar sus vacaciones.

Artículo 31. Festivos.

Además de las fiestas de ámbito estatal, autonómico y local reconocidas en la legislación vigente, en el año 2009 en la ONCE se celebrará como festivo el 13 de diciembre.

A partir del año 2010, en sustitución de esta fiesta, el personal disfrutará de un día de licencia retribuida en las condiciones establecidas en el artículo 35.

Artículo 32. Tiempo de trabajo y descanso de los agentes vendedores.

Con base en las específicas características de la actividad de los agentes vendedores, no reconducibles en general a las condiciones previstas para el resto de personal en plantilla de la ONCE, su jornada y horario de trabajo, así como lo relativo a su tiempo de descanso y vacaciones se regirá por las siguientes reglas:

1. La jornada laboral de los agentes vendedores tendrá carácter flexible y una duración máxima de cuarenta horas semanales, en cómputo mensual, destinadas a las actividades propias de venta de los productos de la ONCE y a cualesquiera otras obligaciones del puesto de trabajo.
2. En el caso de los agentes vendedores de ruta se considerará tiempo de trabajo los desplazamientos de unos puntos de venta a otros, pero no los desplazamientos entre los puntos de venta y los domicilios de los agentes.
3. Se podrán establecer, por parte de la dirección de los centros, distintos horarios en función de las zonas o puntos de venta y de las diversas modalidades de venta o tipos de sorteo. Igualmente se tendrán en cuenta las necesidades del mercado y consumidores, épocas del año e incrementos puntuales o localizados de la demanda, características de los puntos de venta (centros y superficies comerciales, grandes almacenes, etc.).
4. Los agentes vendedores tendrán derecho a conocer sus horarios de trabajo para cada quincena con una antelación mínima de siete días. En dichos horarios

constarán igualmente los días de descanso semanal.

5. Los agentes vendedores desarrollarán su jornada, como regla general, durante cinco días semanales como máximo. Asimismo, tendrán derecho a un descanso semanal de dos días consecutivos, cuya fijación corresponderá a las direcciones de centro.

6. Cuando por necesidades de comercialización de los productos de la ONCE sea necesaria, a juicio de la dirección de los centros, la prestación de servicios en días festivos (al margen de los domingos), los agentes vendedores afectados tendrán derecho a compensar dicho día con otro de descanso preferentemente sábado o domingo, o inmediatamente anterior o posterior a los de inicio o fin del descanso semanal. Dicho descanso deberá efectuarse en el plazo de dos meses a contar desde el día festivo trabajado.

7. Los agentes vendedores tendrán derecho a veinticuatro días laborables anuales de vacaciones, cuyos períodos de disfrute (tres como máximo) deberán fijarse de mutuo acuerdo. Les será de aplicación lo previsto por el art. 30 del convenio.

8. Se considerarán horas extraordinarias las que superen el límite de la jornada ordinaria recogida en el apartado 1 de este artículo, siempre que la dirección de los centros haya dado la orden de su realización por escrito.

Los agentes vendedores no realizarán horas extraordinarias con carácter general, salvo casos excepcionales. Bajo ningún concepto tendrán dicho carácter las prolongaciones de jornada realizadas por los agentes vendedores sin contar con la orden de la ONCE.

9. Como descanso compensatorio por la realización de parte o la totalidad de la jornada en horario nocturno (entre las 22 y las 6 horas) se establece una reducción del veinte por ciento de la duración de cada hora de esta naturaleza, sin pérdida de retribución para el agente vendedor.

10. La ONCE podrá instaurar los sistemas de control del cumplimiento de la jornada y tiempo de trabajo por parte de los agentes vendedores que estime convenientes.

Capítulo VII. Licencias, permisos y excedencias.

Artículo 33. Licencias no retribuidas.

El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no superior a dos meses cada año, pudiendo disfrutarse un máximo de cuatro licencias anuales.

No obstante lo anterior, y por razones verdaderamente excepcionales, podrán concederse licencias sin sueldo de duración no superior a un año.

Cuando la licencia no retribuida supere los quince días naturales de duración tendrá los efectos de una excedencia con reserva del puesto de trabajo, si bien no se computará a efectos de antigüedad.

Las licencias serán solicitadas con antelación suficiente y serán concedidas si lo permiten las necesidades del servicio.

Artículo 34. Permisos retribuidos.

El trabajador tendrá derecho, mediante la oportuna justificación, a permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

- a) Once días laborables en caso de matrimonio.
 - b) Dos días laborables en el caso de nacimiento de un hijo en la misma provincia de residencia, o cuatro naturales, al menos dos de ellos laborables, fuera de la misma.
 - c) Dos días laborables por enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo el cónyuge no separado. La enfermedad se considerará grave cuando así sea dictaminada por un médico especialista, o exija hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Cuando se produzca tal circunstancia en distinta provincia de la del domicilio del trabajador y fueran imprescindibles desplazamientos al efecto, el plazo de licencia será de cuatro días naturales, al menos dos de ellos laborables.
 - d) Cuatro días laborables por fallecimiento de un familiar de primer grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo el cónyuge no separado. Si el fallecimiento o el sepelio se producen en provincia distinta a la del domicilio del trabajador, y fueran imprescindibles desplazamientos al efecto, la licencia comprenderá seis días naturales, al menos cuatro de ellos laborables.
- En el caso del fallecimiento del cónyuge, si el trabajador queda a cargo de hijos menores de edad, este permiso se ampliará hasta diez días laborables.
- e) Dos días laborables por fallecimiento de un familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si el fallecimiento o el sepelio se producen en provincia distinta

a la del domicilio del trabajador, y fueran imprescindibles desplazamientos al

efecto, la licencia comprenderá cuatro días naturales, al menos dos de ellos laborables.

Estos permisos se disfrutarán siempre en días consecutivos, coincidiendo con los supuestos aquí contemplados y que dan derecho a ellos, sin que puedan desplazarse, cambiarse, o trasladarse a otras fechas distintas.

f) Un día laborable al año por traslado del domicilio habitual.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del derecho de sufragio activo, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que puedan superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño de cargo se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

h) Por el tiempo necesario para acudir a la consulta de médico especialista de la Seguridad Social, siempre que se trate de enfermedad propia del trabajador y no sea posible asistir fuera de las horas de trabajo. Deberá justificarse esta necesidad, así como el tiempo empleado en la consulta, mediante volante suscrito por el facultativo. Por esta causa cada trabajador podrá disfrutar de un máximo de cuatro permisos retribuidos al año si la asistencia a consulta se realiza por su propia iniciativa; no habrá límite alguno si el trabajador es remitido al especialista por iniciativa del médico de empresa o del médico de cabecera que le corresponde.

i) Las trabajadoras, por lactancia de cada hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo, dentro de su jornada ordinaria, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada diaria en media hora, al principio o al final de la misma, con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas: en este caso la duración del permiso será de quince días laborables.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de este permiso corresponderán al trabajador dentro de su jornada diaria ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la dirección del centro con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Si el trabajador presta servicios en jornada reducida o se acoge al derecho regulado en el artículo 37 de este convenio, la licencia por lactancia se reducirá en la misma proporción.

j) 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.

k) Por el tiempo indispensable para acompañar, a la consulta de médico especialista de la Seguridad Social, a los hijos e hijas menores de diez años, y personas dependientes familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad, siempre que no sea posible asistir fuera de las horas de trabajo. Deberá justificarse esta necesidad, así como el tiempo empleado en la consulta, mediante volante suscrito por el facultativo. Por esta causa cada trabajador podrá disfrutar de un máximo de cuatro permisos retribuidos al año.

l) Las trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida, por el tiempo indispensable para su realización, y con justificación de la necesidad de efectuarlas dentro de la jornada ordinaria de trabajo.

m) Con el objetivo de promover la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores de la ONCE, los trabajadores y trabajadoras que hayan agotado el periodo ordinario de suspensión del contrato por maternidad, regulado en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, podrán disfrutar de un permiso retribuido, con reserva del puesto de trabajo, por un periodo de dos semanas adicionales a los plazos fijados en la ley.

Durante estas dos semanas tendrán derecho a percibir el salario base de su categoría de origen y el complemento por antigüedad y desempeño. Cuando el padre y la madre trabajen en la ONCE sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

Para el disfrute de estos permisos por los trabajadores con jornada inferior a cinco días semanales, se considerará que cada semana cuenta con un total de cinco días laborables (salvo festivos), con independencia de los días de prestación efectiva que correspondan al trabajador en el momento de causar derecho al permiso.

En lo que respecta a los agentes vendedores, la retribución durante los permisos contemplados en el presente artículo comprenderá exclusivamente el salario base y el complemento por antigüedad y desempeño, ello sin perjuicio del abono de las comisiones devengadas en el caso de que tales permisos no les ocupen la totalidad de la jornada diaria de trabajo, cuando así se prevea en este convenio colectivo.

Los derechos reconocidos en el presente artículo para los cónyuges se extenderán, asimismo, a la persona que conviva en unión afectiva, estable y duradera con el trabajador, previa justificación de estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente Registro Oficial de uniones de hecho.

Artículo 35. Licencias para asuntos particulares.

En 2009 el trabajador tendrá derecho a disfrutar de hasta cinco días de licencia retribuida por asuntos particulares no incluidos en el artículo anterior, de forma proporcional a su jornada semanal. El trabajador no podrá acumular tales días a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización expresa por la correspondiente unidad de personal, y respetando siempre las necesidades del servicio.

A partir del 1 de enero de 2010, el personal tendrá derecho a disfrutar, en las condiciones indicadas, de hasta seis días de licencia retribuida cada año natural por asuntos particulares, quedando incluido entre ellos el que compensa el festivo de Santa Lucía, que se disfrutaba hasta 2009. De estos seis días, tres de ellos podrán ser disfrutados en forma de medias jornadas, y los otros tres deberán disfrutarse en jornadas completas.

Cuando por necesidades del servicio la ONCE deniegue las licencias previstas en el presente artículo, vendrá obligada a notificárselo por escrito al interesado, motivando tal denegación.

En lo que respecta a los agentes vendedores, la retribución durante las licencias contempladas en el presente artículo comprenderá exclusivamente el salario base y el complemento por antigüedad y desempeño.

Artículo 36. Permisos para exámenes.

Los trabajadores que deban presentarse a exámenes finales, liberatorios, y demás pruebas de aptitud y evaluación como consecuencia de estar matriculados en centros oficiales de formación tendrán derecho a permiso retribuido. Este permiso abarcará los días de celebración de exámenes, cuando éstos coincidan con la jornada del trabajador, mediando la oportuna comunicación previa y justificación por escrito, y sin que excedan, en su conjunto, de once permisos al año.

En este apartado se incluyen las pruebas necesarias para la obtención del permiso de conducir.

En lo que respecta a los agentes vendedores, la retribución durante las licencias contempladas en el presente artículo comprenderá exclusivamente el salario base y el complemento por antigüedad y desempeño, ello sin perjuicio del abono de las comisiones devengadas en el caso de que tales permisos no les ocupen la totalidad de la jornada diaria de trabajo, cuando así se prevea en este convenio colectivo.

Artículo 37. Reducción de jornada.

1. Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de diez años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de su jornada diaria de trabajo. La reducción podrá extenderse entre un octavo, como mínimo, y la mitad de la duración de la jornada como máximo. El salario será objeto de una reducción proporcional. La reducción de la jornada puede hacerse efectiva hasta la fecha en que el menor, en su caso, cumpla los diez años.

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

2. La reducción de jornada aquí contemplada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la ONCE generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

3. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada diaria ordinaria, debiendo preavisar a la ONCE con diez días de antelación, por escrito, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

4. Las discrepancias surgidas entre la ONCE y el trabajador o trabajadora sobre la concreción horaria y la aplicación del presente apartado serán resueltas por el procedimiento previsto legalmente para ello.

5. En el caso de los agentes vendedores, el cálculo de las comisiones generadas se realizará según los criterios establecidos en el artículo 47 regulador de las mismas.

6. Podrán realizarse contrataciones con carácter de interinidad para cubrir la parte de la jornada laboral afectada por esta reducción.

Artículo 38. Excedencia voluntaria.

1. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores y trabajadoras con al menos una antigüedad en la ONCE de un año. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a seis años, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde su reincorporación al trabajo activo al final de la nueva excedencia voluntaria.

La excedencia se concederá siempre por un plazo determinado. Un mes antes de finalizar este plazo, el trabajador excedente deberá solicitar por escrito su

reincorporación, o bien prorrogar su situación de excedencia por un nuevo periodo determinado, sin que pueda exceder de seis años en cómputo total. De no efectuar esta opción en tiempo y forma, se entenderá extinguido su contrato de trabajo.

El trabajador o trabajadora excedente conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en cualquier centro de trabajo de la ONCE en todo el territorio nacional.

Los vendedores y vendedoras que se acojan a esta excedencia perderán la titularidad sobre el punto o zona de venta que tuvieran concedida, en su caso.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado 1 anterior, los trabajadores y trabajadoras 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, aunque éstos sean provisionales, 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 tres años, los trabajadores y trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado 2, cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la ONCE generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Sin perjuicio de lo establecido en el Plan de Igualdad del anexo 7, el período en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la ONCE, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los primeros veinticuatro meses de excedencia en el caso de cuidado de hijos, y durante los doce primeros meses, en los demás casos, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida, exclusivamente, a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, y en

cualquier centro de trabajo de la ONCE.

No obstante, cuando el trabajador o trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, y no se trate de excedencia por cuidado de hijos, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

En lo que afecta a los agentes vendedores, la titularidad del punto o zona de venta que tuvieran concedida, en su caso, con anterioridad a la excedencia prevista en este apartado, se mantendrá exclusivamente durante los primeros doce meses de su duración.

Artículo 39. Excedencia forzosa.

1. La excedencia forzosa se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo y dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad, siempre que el reingreso se efectúe en el plazo máximo de un mes a contar desde el cese en el cargo público.
2. Cuando un trabajador sea nombrado para un cargo directivo, quedará liberado de las funciones propias de su categoría, y estará sujeto a las condiciones fijadas en su contrato de alta dirección.

Artículo 40. Excedencia especial.

1. La ONCE podrá conceder excedencia especial a aquellos trabajadores que, por interés de la entidad, pasen a prestar servicios a empresas de la corporación empresarial de la ONCE o fundaciones ONCE.

En estos casos, los trabajadores excedentes continuarán disfrutando de sus derechos de previsión social recogidos en el artículo 75 de este convenio.

2. En este supuesto, y en los indicados en el artículo anterior, la ONCE podrá efectuar contratos de interinidad para cubrir las vacantes producidas mientras dure la reserva del puesto de origen.

Capítulo VIII. Suspensión y extinción del contrato.

Artículo 41. Suspensión.

Los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato con reserva de su puesto de trabajo en los casos previstos en los artículos 45 a 48 del Estatuto

de los Trabajadores.

Artículo 42. Extinción.

1. El contrato de trabajo se extinguirá definitivamente en los casos previstos en el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores.
2. La falta continuada de asistencia al trabajo sin causa justificada que se prolongue durante un período de diez días se entenderá como abandono o dimisión, quedando extinguida la relación contractual de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 49.1.d) del Estatuto de los Trabajadores.
3. Dentro de la política de estabilidad, sostenimiento, y calidad del empleo en la ONCE, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años.

La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para su jubilación, salvo que dicha jubilación se produzca en similares condiciones a las que obtendría en el caso de tener cubiertos sus períodos de carencia mediante la percepción de cualquier otra prestación de Seguridad Social con cargo a los presupuestos del Estado.

Capítulo IX. Definición del agente vendedor y fijación de condiciones de retribución y otras específicas del mismo

Artículo 43. Definición y características básicas.

1. El agente vendedor es un trabajador por cuenta ajena de régimen laboral común, cuyas definiciones de puesto de trabajo, categoría profesional, y grupo de adscripción se contienen en los anexos 1 a 3 del presente convenio.
2. Los agentes vendedores ejercerán la venta del cupón pro-ciegos, de juegos de carácter activo, y de cualquier otro producto o juego que la ONCE genere, les facilite o entregue para su comercialización al público y en los lugares, horarios, condiciones y con la utilización de los medios que se les asignen, según las directrices marcadas por la dependencia de la ONCE a la que estén adscritos.

La actividad de los agentes vendedores se desarrollará diariamente, con la máxima diligencia. Habrán de alcanzar al menos el mínimo mensual de ventas en euros fijado en el artículo 48 de este convenio.

Artículo 44. Reglas específicas de asignación-variación de puntos de venta a los agentes vendedores.

1. Sin perjuicio del respeto a los derechos adquiridos por los agentes vendedores

titulares de puntos de venta en los términos previstos en el art. 45.1 del XI convenio colectivo, la asignación de los puntos o zonas de venta a los vendedores será competencia exclusiva de las direcciones de centro, sin que medie la suscripción de contrato de titularidad de ningún tipo con los agentes vendedores. Dichas direcciones establecerán las condiciones y obligaciones de los agentes vendedores sobre los puntos o zonas de venta que les sean asignados.

La asignación de un determinado punto o zona de venta no tendrá, por tanto, el carácter de derecho contractual del agente vendedor, ni supondrá la adquisición de titularidad o propiedad sobre el punto o zona de venta por su parte.

Consecuentemente, los puntos o zonas de venta tendrán la naturaleza o consideración de meros lugares de trabajo de los agentes vendedores a todos los efectos, pudiendo las direcciones de centro variar los puntos de venta asignados a los agentes vendedores en función de sus necesidades organizativas.

Si la variación produjera el cambio de residencia para el agente vendedor, será de aplicación lo previsto en los artículos 18 y 19 de este convenio.

2. Los agentes vendedores actualmente titulares de puntos de venta podrán verse privados de su titularidad por las siguientes razones:

- a) Por traslado voluntario o forzoso.
- b) Por excedencia voluntaria.
- c) Por aplicación del régimen disciplinario ante incumplimientos de sus deberes.
- d) Por movilidad funcional.
- e) Por concurrir circunstancias económicas, productivas, técnicas, u organizativas, o por la necesidad de amortizar el punto de venta por causas legales o de mercado.

3. El punto de venta cuya titularidad haya sido perdida por un agente vendedor será cubierto, en su caso, mediante el sistema de asignación descrito en el punto 1 anterior.

4. Las direcciones de centro establecerán las condiciones de explotación de los puntos de venta. Los agentes vendedores quedan comprometidos a explotarlos adecuadamente y a seguir las instrucciones que al respecto sean dictadas por las citadas direcciones.

Artículo 45. Estructura retributiva.

1. La estructura retributiva de los agentes vendedores queda exclusivamente constituida por los siguientes conceptos:

- a) Salario base: Retribución del trabajador por unidad de tiempo.
- b) Complemento por antigüedad y desempeño. Se regirá por lo dispuesto en el artículo 64 de este convenio.
- c) Comisiones por venta: Retribuciones percibidas por el vendedor al realizar la venta efectiva de los cupones o productos de la ONCE, en las condiciones previstas en el artículo 47.
- d) Complemento salarial de vencimiento periódico superior al mes: Se percibirán por este concepto dos pagas extraordinarias al año.
- e) Plus de ruta: Retribuye los desplazamientos realizados por los agentes vendedores de ruta en el desempeño normal de su trabajo.
- f) Prima por participación en resultados de la venta por otros canales: Retribuye la participación en las ventas de productos de juego de la ONCE mediante canales de venta diferentes de la red de agentes vendedores, en los términos del artículo 50 de este convenio.

El salario base y el complemento por antigüedad y desempeño (y, en su caso, el plus de ruta) serán los únicos conceptos incluidos en la paga de vacaciones.

2. Las reformas o modificaciones de cualquier tipo que la ONCE introduzca en los juegos que comercialice, en cualquiera de sus aspectos, o bien la introducción de nuevos productos, no entrañarán en ningún caso la aplicación automática del régimen de comisiones regulado en este artículo, debiendo establecerse en su caso, por la comisión negociadora, las normas que correspondan.

3. Las retribuciones de los agentes vendedores se percibirán mediante nómina mensual por meses vencidos, y en la forma que establezca el centro.

Se entregará a cada agente vendedor un duplicado del recibo de salarios, en el que se harán constar todos los conceptos retributivos que establece la normativa vigente, y las retenciones que se practiquen.

4. A los efectos del artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establece que las comisiones y el plus de ruta recogidos en el presente artículo y siguientes no son consolidables.

5. En los casos de ausencias justificadas y permisos y licencias retribuidos según el presente convenio, los agentes vendedores únicamente percibirán el salario base, el complemento por antigüedad y desempeño y, en su caso, el plus de ruta. Ello sin perjuicio del abono de las comisiones devengadas en el caso de que tales permisos y licencias no les ocupen la totalidad de la jornada diaria de trabajo, de acuerdo con lo expresado en el artículo 47.

Artículo 46. Salario base.

1. El salario base es el concepto retributivo percibido por los agentes vendedores por unidad de tiempo en función del puesto de trabajo.
2. El salario base para los dos tramos de desarrollo de los agentes vendedores con jornada de cuarenta horas semanales en cómputo mensual (tramo inicial y tramo de desarrollo) se refleja en la tabla del anexo 4 a este convenio, con efectos de 1 de enero de 2009.

Los agentes vendedores con jornada inferior a la completa (40 horas semanales) percibirán un salario base proporcional a la misma.

3. Para los años siguientes las revisiones salariales se ajustarán a lo previsto en el artículo 62 de este convenio.

Artículo 47. Comisiones por venta.

1. Durante la vigencia del presente convenio, y con efectos del 1 de agosto de 2009, cada agente vendedor percibirá comisiones mensuales por venta, en función de las jornadas de venta efectuadas en el mes, y considerando conjuntamente todos los cupones, boletos de juego activo, y otros productos de carácter periódico vendidos en el mes, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 45.2 del convenio. Únicamente se excepcionarán los productos de carácter extraordinario que la ONCE comercialice en cada momento.
2. Todo el sistema de cálculo de comisiones mensuales por ventas se basa en las jornadas de venta efectivas efectuadas por cada vendedor en el mes, diferenciando las jornadas efectuadas en viernes del resto de las jornadas.
3. Con efectos del 1 de agosto de 2009 el mínimo mensual de ventas de cada vendedor es el resultante de sumar 401,93 euros para cada jornada de viernes y 160,77 euros para el resto de jornadas.
4. Con efectos del 1 de agosto de 2009 se establece un umbral mensual de ventas para cada vendedor, que se obtiene sumando 267,95 euros para cada jornada de viernes, y 107,18 euros para el resto de jornadas.
5. Desde 1 de agosto de 2009 se aplicará la siguiente tabla mensual de comisiones (datos de venta en euros):

Venta mensual mayor o igual a	Venta mensual menor de	Porcentaje de comisión
$R \times 160,77 + V \times 401,93$	$R \times 214,36 + V \times 535,91$	4
$R \times 214,36 + V \times 535,91$	$R \times 267,95 + V \times 669,89$	10

$R \times 267,95 + V \times 669,89$	$R \times 321,54 + V \times 803,87$	13
$R \times 321,54 + V \times 803,87$	$R \times 375,13 + V \times 937,85$	15
$R \times 375,13 + V \times 937,85$	$R \times 428,72 + V \times 1.071,82$	16
$R \times 428,72 + V \times 1.071,82$		17

Siendo V el número de jornadas de viernes del vendedor en el mes, y R el resto de jornadas del vendedor en el mes.

6. Aquellos agentes vendedores cuyas ventas mensuales sean superiores o iguales al mínimo mensual de ventas, tendrán derecho a percibir la comisión mensual por ventas. Los vendedores que tengan unas ventas mensuales inferiores al mínimo mensual de ventas no percibirán comisión alguna.

7. La comisión mensual por ventas se obtiene aplicando el porcentaje de comisión obtenido de la tabla mensual de comisiones, a la diferencia resultante de restar a las ventas mensuales el umbral mensual de ventas.

8. Para los años 2010, 2011 y 2012 el mínimo mensual de ventas, el umbral mensual de ventas y los tramos de la tabla mensual de comisiones se incrementarán en el mismo porcentaje en que aumente el salario base en los términos previstos en el artículo 62 de este convenio menos un 0,5 %.

9. Para los Agentes vendedores con jornada inferior a la completa (40 horas semanales), se observarán los siguientes criterios:

Agentes vendedores que vendan jornadas de 8 horas pero menos de 5 jornadas por semana: Será de aplicación en su integridad el sistema descrito, computándose exclusivamente las jornadas efectivas de venta.

Agentes vendedores que vendan en jornadas diarias inferiores a las 8 horas: Se aplicará un mínimo mensual de venta, un umbral mensual de ventas y unos tramos de la tabla mensual de comisiones proporcionales a la duración reducida de sus jornadas. Esta regla no será de aplicación a aquellos agentes vendedores con jornada nocturna que vean reducida su jornada en virtud de lo dispuesto en el artículo 32.9.

10. Aquellas jornadas en las que no se preste trabajo efectivo por estar el agente vendedor de baja por incapacidad temporal o maternidad, o por estar disfrutando de alguno de los permisos, licencias y excedencias establecidos en el presente convenio o en la normativa legal de aplicación, no computarán para obtener el mínimo mensual de ventas, el umbral mensual de ventas y la tabla mensual de comisiones.

11. En caso de accidente ocurrido durante la actividad laboral, la jornada utilizada

en los cálculos del mínimo mensual de ventas, umbral mensual de ventas y tabla mensual de comisiones, será proporcional al número de horas trabajadas.

12. En aquellos casos en los que en el transcurso de la jornada de venta exista una licencia o permiso retribuidos, habiendo efectuado el agente vendedor alguna venta, y siempre que el permiso o licencia suponga una duración igual o superior al 50% de la jornada, se aplicará una jornada proporcional al tiempo trabajado, para el cálculo del mínimo mensual de ventas, umbral de ventas y tabla mensual de comisiones.

13. El abono de las comisiones se producirá mensualmente en el momento de pago de las retribuciones salariales.

14. Las comisiones no se abonarán en la paga de vacaciones ni en las pagas extraordinarias.

Artículo 48. Mínimo mensual de ventas obligatorio.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, el mínimo mensual de ventas cuyo cumplimiento será exigible a los agentes vendedores, para todo tipo de sorteos de carácter periódico, se corresponderá con el establecido en el punto 3 del artículo 47, aplicando, en su caso, lo establecido en los puntos 9, 10, 11 y 12 de dicho artículo 47.

Este mínimo mensual de ventas se actualizará anualmente conforme a lo dispuesto en el apartado 8 del artículo 47.

Artículo 49. Agentes vendedores de ruta.

Se entiende por ruta de ventas aquella en la que, desde el primer lugar asignado para comenzar la venta hasta el último, el vendedor necesite utilizar vehículo particular o transporte público para desplazarse, cubriendo diversos municipios.

Los agentes vendedores que tengan asignada una ruta de ventas tendrán derecho a cobrar un complemento salarial de setenta euros mensuales, que se abonará en doce pagas.

Artículo 50. Participación en resultados de la venta de productos de juego por otros canales.

1. En aquellos meses en los que las ventas de productos de juego de la ONCE mediante canales de venta diferentes de la red de agentes vendedores sean superiores a cinco millones de euros, la ONCE abonará a los agentes vendedores que cumplan las condiciones fijadas en el apartado 3 una prima por participación en canales complementarios, conforme a lo dispuesto en este artículo.

2. Las ventas que generan esta prima por participación se obtendrán restando a las ventas reales de productos de juego del mes, por estos otros canales, cinco millones de euros. La prima total mensual a abonar por la ONCE será el equivalente al tres por ciento de las ventas que generan prima.

3. La prima total mensual se distribuirá linealmente a aquellos vendedores que cumplan simultáneamente dos condiciones:

Pertenecer a una comunidad autónoma en la que el número de puntos de venta diferentes de agentes vendedores de plantilla sea superior al 10% del número medio de agentes vendedores de dicha comunidad autónoma.

Haber realizado en el mes una venta de productos de juego superior a cinco mil euros.

4. En ningún caso la prima por participación pagada a un vendedor podrá superar el 30% de las retribuciones recibidas por dicho vendedor en el mes por sueldo base, complemento de antigüedad y comisiones por venta. En estos casos el exceso sobre dicha cantidad se acumulará para el reparto de las primas del mes siguiente.

Artículo 51. Productos de carácter extraordinario.

1. Cualquier producto de carácter extraordinario que la ONCE comercialice deberá ser vendido por los agentes vendedores, en el período y condiciones (incluyendo comisiones) que la comisión negociadora determine.

2. La venta de estos productos no computará para el cálculo de las comisiones por ventas, pagas extraordinarias y de vacaciones. Tampoco será computable para los supuestos de ausencias y permisos retribuidos ni para los complementos de las prestaciones por incapacidad temporal ni de maternidad, en su caso.

Artículo 52. Gestión operativa de los productos de juego.

1. La actividad del agente vendedor consiste básicamente en la venta a clientes de cupones, boletos y apuestas de los productos de juego de la ONCE, por su precio y en las condiciones fijadas en los reglamentos reguladores de las modalidades de juego y demás normativa de desarrollo.

2. Cuando así se determine por la ONCE, el vendedor contará con un terminal punto de venta, donde el agente vendedor realizará las tareas de: control de topes de cupones y de libros de boletos; emisión de apuestas y boletos; validación de cupones, boletos y apuestas premiados; devolución de cupones; confirmación y activación de productos de lotería instantánea; y cualquier otra tarea administrativa o comercial que la normativa le encomiende. El terminal punto de venta deberá estar operativo durante toda la jornada laboral y

conservarse en buen estado.

3. El agente vendedor recibirá asimismo, un teléfono móvil que deberá tener operativo durante toda la jornada laboral, y conservar en buen estado, con el fin de poder estar comunicado con los responsables comerciales de su centro de adscripción y con el centro de atención a vendedores.

4. El agente vendedor recibirá con carácter previo, y con la periodicidad que se determine en normativa, los cupones y boletos de los productos de juego que tenga asignados, sin previo pago, firmando un recibo en el que conste el número de cupones y boletos recibidos.

5. El agente vendedor deberá proceder a recepcionar los topes de cupones y los libros de instantánea que haya recibido, y a activar los libros de lotería instantánea con carácter previo a la venta de dichos productos. Para ello utilizará el terminal punto de venta o aquellos procedimientos que la normativa determine

6. Previa validación por el terminal punto de venta, el agente vendedor podrá pagar o canjear cupones, boletos y apuestas premiados en los términos contemplados en los reglamentos reguladores de las modalidades de juego de la ONCE y demás normativa de desarrollo.

7. Con carácter diario, y con la antelación previa a los sorteos que determine la normativa, el vendedor procederá a comunicar los cupones que no ha vendido bien utilizando el terminal punto de venta o el centro de atención a vendedores.

8. Con carácter diario, el agente vendedor procederá a liquidar la venta de los productos de juego en el lugar, forma y horario que se le haya comunicado previamente. Para el cálculo de esta liquidación se tendrán en cuenta los cupones, boletos y apuestas vendidos, los premios pagados y los cupones devueltos y, en su caso, las posibles deudas de días anteriores.

9. Para aquellos agentes vendedores que no liquiden en uno o más días, la ONCE podrá interrumpir la entrega de nuevos productos de juego para la venta, cancelar la autorización de venta por terminal punto de venta y retirar dicho terminal, permaneciendo el agente vendedor en situación de suspensión cautelar de empleo y sueldo mientras no regularice sus obligaciones de liquidación, o no concluya, en su caso, el correspondiente procedimiento disciplinario.

10. Sin perjuicio de la aplicación del régimen disciplinario, a los agentes vendedores que, en el período de un mes, incumplan por tres o más días, sus obligaciones de liquidación, se les podrá exigir, por el centro (en concepto de aseguramiento de los perjuicios económicos que puedan generarse a la ONCE) el pago previo de los cupones y boletos a recibir y se podrá proceder a cancelar la autorización de venta por el terminal punto de venta, y a retirar dicho terminal; todo ello durante los dos meses siguientes, y previo informe al comité de empresa.

11. El agente vendedor deberá proceder a anular, custodiar, enviar y/o destruir todos los cupones, boletos y apuestas premiados que haya pagado, y los cupones devueltos, en los términos que determine la normativa interna. El agente vendedor será responsable de los posibles intentos de fraude que se produzcan por terceros por el incumplimiento de lo dispuesto en este apartado.

12. La ONCE, a través de las fórmulas que determine, será la encargada de constatar y verificar la posible existencia de diferencias económicas de todo tipo por incorrecciones cometidas por el agente vendedor en las operaciones reguladas en este artículo, y en las condiciones previstas por la normativa vigente en cada momento.

Una vez realizadas las verificaciones y constatada, en su caso, la existencia de diferencias económicas en perjuicio de la ONCE, las mismas adquirirán, desde tal momento, el carácter de deudas vencidas, líquidas y exigibles, pudiendo ser objeto de compensación por parte de la ONCE mediante su detracción de las nóminas del agente vendedor en el mes en cuestión o en los posteriores.

Asimismo, las diferencias económicas que se detecten en perjuicio del agente vendedor, conforme a lo establecido en la normativa vigente, se reintegrarán al agente vendedor en su liquidación o en la nómina mensual.

Todo lo anterior sin perjuicio de la aplicación del régimen disciplinario previsto en el presente convenio.

Artículo 53. Anticipos.

En caso de necesidad, los agentes vendedores, y, con su autorización, sus representantes legales, podrán percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos del salario base y complemento por antigüedad y desempeño, a cuenta del trabajo ya realizado.

Capítulo X. Retribución del personal no vendedor.

Artículo 54. Estructura retributiva.

1. La estructura retributiva está constituida por:

- a) Salario base.
- b) Complementos salariales.

2. A su vez, los complementos salariales se clasifican en:

- a) Funcionales.
- b) De vencimiento periódico superior al mes.

c) Complemento por antigüedad y desempeño. Se regirá por lo dispuesto en el artículo 64 de este convenio.

d) Otros complementos.

3. Todas las retribuciones, para los trabajadores con jornada inferior a la prevista en el artículo 23 de este convenio, serán proporcionales a las fijadas en el presente convenio colectivo para un trabajador de igual categoría profesional que preste servicios a tiempo completo.

Artículo 55. Salario base.

1. Es la parte de la retribución del trabajador por unidad de tiempo, en función de su categoría profesional, puesto de trabajo de origen, grado organizativo, y tramo de desarrollo profesional, con independencia de los complementos que en su caso correspondan por el desempeño de un puesto de trabajo específico.

2. Cada trabajador tendrá derecho al salario base que le corresponda, en función del contenido organizativo del puesto que desempeñe, y de su tramo de desarrollo profesional, conforme a los niveles previstos en la tabla salarial recogida en el anexo 4 para 2009, con efectos de 1 de enero de este año.

3. Para los años siguientes las revisiones salariales se ajustarán a lo previsto en el artículo 62 de este convenio.

Artículo 56. Complementos salariales funcionales.

Estos complementos no tienen carácter consolidable, y sólo se percibirán mientras el trabajador no vendedor desarrolle efectivamente la actividad que da derecho a ellos.

1. Complemento de evaluación de destino.- Retribuye los aspectos relacionados con un determinado puesto de trabajo que lo diferencian y sitúan por encima de los comprendidos en el grado organizativo que da lugar a su nivel retributivo base, atendiendo a su contenido funcional, nivel de responsabilidad y cualesquiera otras particularidades propias de dicho puesto.

Los puestos dotados de este complemento y su correspondiente cuantía vienen especificados en el anexo 5 para la vigencia de este convenio.

Los trabajadores que perciban este complemento vienen obligados, por razón de la naturaleza del puesto, a desempeñar su trabajo en régimen de libre y plena disponibilidad.

2. Idiomas.- Es el complemento salarial funcional que percibirán aquellos empleados por el conocimiento necesario del idioma requerido para el

desempeño de las funciones del puesto de trabajo.

Para la determinación del nivel de conocimiento del idioma será preciso el sometimiento a las pruebas necesarias que la entidad estime oportunas.

Serán reconocidos dos niveles distintos de conocimientos:

a) el más alto de ellos incluirá necesariamente la conversación en el idioma de que se trate.

b) el nivel inferior será aplicable a quienes posean un conocimiento del idioma de que se trate completo a nivel de lectura, y medio a nivel de conversación.

Se percibirá un 20 por 100 de incremento de dichas cuantías por cada idioma más que sea inherente al puesto de trabajo.

La cuantía mensual del complemento por idiomas se fija para el nivel a) en 179,94 euros, y para el nivel b) en 120,98 euros.

3. Jornada partida.- Es el complemento salarial funcional que percibirán los empleados que continuadamente presten sus servicios en cualquier centro de la ONCE en régimen de jornada partida.

En caso de no efectuarse el trabajo en régimen de jornada partida durante todo el mes, o toda la semana, el trabajador percibirá su importe en proporción a los días de su efectiva realización.

Percibirán este complemento en vacaciones aquellos trabajadores que desarrollen su actividad laboral de modo habitual en régimen de jornada partida, y en la misma proporción que lo venían percibiendo.

Se entenderá por jornada partida aquélla en que exista un descanso ininterrumpido de una hora de duración como mínimo.

La cuantía del complemento por jornada partida se fija en 250 euros/mes.

4. Conducción de vehículos.- Es el complemento salarial funcional que percibirán los trabajadores de los grados I y II que realicen funciones de manejo y conducción de vehículos de motor propiedad de la ONCE, y para servicios propios de ésta, como obligación permanente y sistemática.

No tendrán derecho a este complemento aquellos trabajadores para los cuales la conducción sea condición necesaria de su puesto de trabajo.

Las cuantías mensuales del complemento por conducción de vehículos se fijan en:

Conductores carnet B y/o C: 76,81 euros.

Conductores carnet D y/o E: 76,52 euros.

5. Secretaría de dirección.- Es el complemento salarial funcional que percibirán los empleados que realicen actividades propias de una secretaría particular de un directivo de la ONCE, previo nombramiento por escrito de la Dirección General a instancias del directivo y durante el tiempo que efectivamente se desempeñe esta función.

Los trabajadores que perciban este complemento vienen obligados, por razón de la naturaleza del puesto, a desempeñar su trabajo en régimen de libre y plena disponibilidad.

Las cuantías mensuales en función del cargo directivo de referencia serán las que a continuación se establecen:

a) Niveles directivos 1 y 2: 563,45 euros.

b) Niveles directivos 3, 4, y 5: 507,37 euros.

c) Niveles directivos 6, 7, y 7 bis: 450,94 euros.

6. Enseñanza integrada.- Tendrán derecho al percibo de este complemento exclusivamente los maestros y profesores a quienes la ONCE exija la realización de las actividades propias de la educación integrada.

Este complemento compensa el desempeño, con la calidad exigible, de las labores de profesor de apoyo en cuanto al asesoramiento, orientación e intervención directa, regular y permanente, con los alumnos afiliados, sus familias, y con los centros educativos donde están integrados, así como con el resto de la comunidad educativa. Los maestros y profesores que compatibilicen la docencia en aula con tareas de apoyo a la enseñanza integrada percibirán este complemento de manera proporcional.

La cuantía del complemento se fija en 179,94 euros/mes.

7. Trabajo a turnos.- Por el trabajo realizado en turnos alternos o rotatorios o bien en forma de correturnos para cubrir las necesidades del servicio que se planteen o surjan, se tendrá derecho a un complemento salarial funcional.

La cuantía del complemento por trabajo a turnos se fija en 179,94 euros/mes.

8. Trabajo nocturno.- Por el trabajo realizado de noche, comprendido entre las 22 y las 6 horas, los trabajadores no vendedores tendrán derecho, si se hace de forma esporádica, al percibo de un complemento funcional, consistente en un plus del 50 por ciento sobre el precio de la hora ordinaria, calculada sobre el salario base del puesto funcional que efectivamente desarrollan y el complemento

por antigüedad y desempeño.

Se devengará en proporción al número de horas trabajadas en el mencionado período nocturno.

No será de aplicación dicho plus en ningún caso cuando en el contrato el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, habiéndose tenido en cuenta tal circunstancia al fijar el salario.

9. Trabajo en días no laborables.- Es el complemento funcional que percibirán aquellos trabajadores no vendedores que, por necesidades de la empresa, de manera circunstancial, y fuera de su jornada ordinaria, deban prestar servicios en sábados, domingos y festivos.

Por dicho complemento se tendrá derecho al percibo del 60% del precio de la hora ordinaria, calculada sobre el salario base del puesto funcional que efectivamente se desarrolla y el complemento por antigüedad y desempeño; asimismo, se tendrá derecho a recuperar el mismo tiempo de descanso en los cuatro meses siguientes. El complemento del 60 % se podrá sustituir, por acuerdo entre el trabajador y la dirección del centro, por una compensación en tiempo libre en la misma proporción.

10. Cierre de ventas en sábados, domingos y festivos.- Es el complemento funcional que percibirán aquellos trabajadores no vendedores que, por designación del jefe de centro, formen parte de los equipos de cierre de ventas regulados en el artículo 25 de este convenio.

Su cuantía será de 36,06 euros por cada día que efectúen estas tareas.

Artículo 57. Otros complementos.

La ONCE podrá establecer durante la vigencia del presente convenio otros complementos salariales, incentivos económicos y sociales que reconozcan y valoren, con garantías de objetividad, méritos de los trabajadores, rentabilidad laboral, responsabilidad profesional, disponibilidad ante las necesidades del servicio, así como actitudes personales ante los compañeros y ante la propia empresa, atendiendo a las peculiaridades de los puestos de trabajo y evolución de los mismos, que se registrarán por las cuantías y condiciones que se determinen en cada momento.

Artículo 58. Incompatibilidades.

Serán incompatibles entre sí los complementos de secretaría de dirección, jornada partida y trabajo a turnos, no pudiendo percibir el mismo trabajador más de uno de estos complementos.

Se considerarán incompatibles los complementos de trabajo a turnos y nocturnidad cuando éste se corresponda con el turno de noche.

También será incompatible el complemento por cierre de ventas en sábados, domingos y festivos con el complemento por trabajo en días no laborables.

Artículo 59. Horas extraordinarias.

1. Tendrá la consideración de hora extraordinaria cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada semanal ordinaria fijada en el artículo 23 de este convenio, y no haya sido compensada en tiempo libre equivalente dentro de los cuatro meses siguientes, con las salvedades recogidas en el apartado 1 de dicho artículo.

Para el personal sujeto al cómputo anual de jornada establecido en el artículo 24 de este convenio, tendrán la consideración de extraordinarias las horas trabajadas por encima de su jornada anual total.

2. Las partes firmantes consideran adecuada la reducción, al mínimo necesario, de las horas extraordinarias, como medida de fomento del empleo. En ningún caso se rebasarán los máximos legales establecidos.

3. Las horas extraordinarias de fuerza mayor, así como las necesarias para atender períodos punta de actividad, ausencias imprevistas, cambios de turno, trabajos de mantenimiento, y las derivadas de la naturaleza de los servicios propios de la ONCE, serán obligatorias para los trabajadores designados al efecto.

4. El valor de la hora extraordinaria se calculará teniendo en cuenta el salario base del puesto funcional que efectivamente se desarrolla y el complemento por antigüedad y desempeño, con un incremento del setenta y cinco por ciento.

5. Las horas extraordinarias serán compensadas en descanso salvo que la ONCE opte por su compensación en metálico.

6. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias sin contar con la previa autorización de la ONCE.

Artículo 60. Pago del salario.

El pago del salario se efectuará en todos los centros de la ONCE por meses, y se hará efectivo a mes vencido, en la forma que establezca el centro.

Se entregará a cada trabajador un duplicado del recibo de salarios, en el que se harán constar todos los conceptos retributivos que establece la normativa vigente, y las retenciones que se practiquen.

Artículo 61. Anticipos.

El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Capítulo XI. Normas comunes sobre retribuciones para el personal vendedor y no vendedor.

Artículo 62. Revisión salarial.

1. Durante la vigencia de este convenio colectivo el salario base se revisará al principio de cada ejercicio aplicando los porcentajes que aparecen en este artículo, sin que dicha revisión tenga carácter retroactivo.
2. En el año 2009 el salario base se revisará en un 1%.
3. En el año 2010 se actuará como sigue:

Si el margen obtenido en la venta de juego en 2009 es inferior al 14%, el porcentaje de revisión del salario base será el Índice de Precios al Consumo de 2009 más un 0,5%, con un mínimo del 0,5% y un máximo del 2,5%.

Si el margen obtenido en la venta de juego en 2009 es igual o mayor al 14% e inferior al 15%, el porcentaje de revisión del salario base será el Índice de Precios al Consumo de 2009 más un 1%, con un mínimo del 1% y un máximo del 3%.

Si el margen obtenido en la venta de juego en 2009 es igual o mayor al 15% e inferior al 16%, el porcentaje de revisión del salario base será el Índice de Precios al Consumo de 2009 más un 1,5%, con un mínimo del 1,5% y un máximo del 3,5%.

Si el margen obtenido en la venta de juego en 2009 es igual o mayor al 16%, el porcentaje de revisión del salario base será el Índice de Precios al Consumo de 2009 más un 2%, con un mínimo del 2% y un máximo del 4%.

4. En 2011 y 2012 se aplicará el criterio del número anterior tomando como referencias el Índice de Precios al Consumo y el margen obtenido en la venta de juego de los años 2010 y 2011, respectivamente.

5. A los efectos de este artículo se entenderá como margen obtenido en la venta de juego el porcentaje obtenido al dividir el resultado de explotación de la ONCE de la función primera (juego) más la asignación/desasignación del fondo de estabilidad de premios por las ventas de juego de la ONCE.

Artículo 63. Pagas extraordinarias.

1. Se percibirán dos pagas extraordinarias al año, en cómputo semestral, que se abonarán los meses de junio y diciembre.

2. Las pagas extraordinarias se devengarán en cada uno de los dos semestres naturales, en proporción al tiempo de trabajo prestado, e incluirán exclusivamente el salario base y el complemento por antigüedad y desempeño.

3. Cuando en un semestre un trabajador haya tenido diferentes cuantías de salario base o de complementos por antigüedad y desempeño, la paga extraordinaria se calculará proporcionalmente a los salarios base y complementos por antigüedad y desempeño percibidos.

Artículo 64. Complemento por antigüedad y desempeño.

1. Los trienios perfeccionados durante la vigencia del presente convenio se devengarán por los importes reflejados en la tabla del anexo 6, para cada grado organizativo y puesto de trabajo, integrándose dicha cuantía en el «complemento por antigüedad y desempeño».

2. Se tomará como fecha inicial de concesión de la antigüedad la de ingreso en la plantilla de la ONCE, computándose todos los años de servicios prestados ininterrumpidamente en la entidad.

3. Cuando el trabajador tenga una antigüedad superior a 27 años no consolidará ninguna nueva cantidad a su «complemento por antigüedad y desempeño».

4. El cambio de categoría, por cualquier concepto, no afectará al valor del «complemento por antigüedad y desempeño» perfeccionado con anterioridad.

Capítulo XII. Régimen disciplinario.

Artículo 65. Potestad disciplinaria.

Los trabajadores podrán ser sancionados por los órganos de dirección de la entidad en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en este capítulo, y en estricta aplicación del procedimiento establecido.

Artículo 66. Graduación.

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser en atención a su importancia, reincidencia, reiteración o intencionalidad: Leves, graves o muy graves.

a) Serán faltas leves:

a.1) La incorrección o falta de atención con el público, compañeros, subordinados y superiores.

a.2) La negligencia, retraso o descuido excusable en el cumplimiento de sus

deberes.

a.3) La no comunicación, con la debida antelación, de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

a.4) La falta de puntualidad, sin causa justificada, al horario de trabajo establecido en el centro, hasta tres días en el período de un mes, siempre que no exceda en su conjunto de sesenta minutos al mes. En este caso, la falta se considerará grave. Lo anterior regirá igualmente para los casos de impuntualidad en la asistencia a cursos formativos impartidos por la ONCE y de obligada asistencia para los trabajadores.

a.5) El descuido en la conservación de los locales, instalaciones, material y documentos de los servicios.

a.6) No comunicar a la entidad los cambios de domicilio o residencia.

a.7) La falta de aseo o higiene personal, la embriaguez y toxicomanías, si no repercuten negativamente en el trabajo, así como cualquier conducta o actitud, durante el ejercicio del trabajo, que supongan perjuicio leve para la imagen de la organización.

a.8) Dejar de practicar, total o parcialmente, una liquidación de la venta de cupones, boletos y apuestas de los productos de juego, durante un día por causas imputables al agente vendedor. Al segundo día de retraso, la falta se considerará grave.

a.9) Efectuar modificaciones a los componentes físicos (hardware) de los equipos informáticos (ampliación de memoria, módems, teclado, añadir o quitar tarjetas, etc.).

a.10) Utilizar recursos telemáticos, incluido Internet y correo electrónico, para actividades no relacionadas directamente con el puesto de trabajo.

a.11) No informar de las incidencias que se observen en relación con la seguridad de los datos informáticos.

b) Serán faltas graves:

b.1) La indisciplina y desobediencia en cualquier materia de trabajo, incluida la resistencia a medidas organizativas y la negativa a cumplimentar documentos de control.

b.2) El incumplimiento de las obligaciones concretas del puesto, o de órdenes e instrucciones de los superiores en relación con el trabajo y el ejercicio de la venta,

así como las negligencias e imprudencias de las que se deriven, o puedan derivarse, perjuicios graves para el servicio, conservación de locales, material o documentos de la entidad.

b.3) La falta de cooperación, retraso o demora inexcusable en el cumplimiento de las instrucciones recibidas, o su obstaculización, y la retención de datos o información relevantes para la ONCE.

b.4) La no comunicación inmediata de las circunstancias relevantes para el desempeño del trabajo asignado.

b.5) La grave desconsideración con los compañeros, superiores, subordinados y público.

b.6) La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante un día en el período de un mes. Lo anterior regirá igualmente para los casos de inasistencia injustificada a cursos formativos impartidos por la ONCE y de obligada asistencia para los trabajadores.

b.7) Las faltas de puntualidad al horario de trabajo establecido en el centro, sin causa justificada, de cuatro a seis días en el período de un mes, sin que exceda en ningún caso de ciento veinte minutos en el plazo de treinta días. En este caso, la falta se considerará muy grave. Lo anterior regirá igualmente para los casos de impuntualidad en la asistencia a cursos formativos impartidos por la ONCE y de obligada asistencia para los trabajadores.

b.8) No comunicar con la puntualidad debida los partes de baja o confirmación de incapacidad temporal.

b.9) Dejar de practicar, total o parcialmente, una liquidación de la venta de cupones, boletos y apuestas de los productos de juego, durante dos días, por causas imputables al agente vendedor. Al tercer día de retraso, la falta se considerará muy grave.

b.10) Perjudicar o entorpecer la venta que realiza otro compañero, colocándose en su punto de venta o área de influencia hallándose éste presente.

b.11) Las infracciones a las normas de seguridad y salud laboral, y medio ambiente en el trabajo, cuando de ellas no se derive perjuicio para el servicio, para los compañeros, o para cualquier otra persona.

b.12) La falta de aseo o higiene personal, la embriaguez y toxicomanías, si repercuten negativamente en el trabajo, así como cualquier conducta o actitud, durante el ejercicio del trabajo, que suponga perjuicio grave para la imagen de la organización.

b.13) El abandono del punto o lugar de trabajo, y la desatención de las funciones propias del puesto sin causa justificada.

b.14) Negarse a vender cualquier producto que el vendedor tenga disponible para su venta al público, negarse a expender boletos y apuestas por el terminal punto de venta, así como no exponer todos los productos que la ONCE le entregue.

b.15) Ejercer la venta durante el período de vacaciones retribuidas o encontrándose en situación de baja médica.

b.16) Exponer o ejercer la venta de loterías, rifas o juegos legales, o cualquier producto no autorizado por la ONCE.

b.17) Aportar datos inexactos, o alegar motivos falsos, para la concesión de ayudas de acción social o la obtención de beneficios o permisos regulados en el presente convenio, o usar estos beneficios con fines distintos al solicitado, siempre que no se produzca dolo o fraude.

b.18) Acceder, sin autorización, a locales, dependencias, quioscos, despachos, vehículos, archivos de datos o documentos, o procedimientos de comunicación no autorizados.

b.19) La disminución de la productividad habitual, alcanzada con anterioridad, sin causa justificada, así como la negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

b.20) Cuando resulte suficientemente acreditado que el porcentaje de rentabilidad obtenido por un agente vendedor es, durante dos meses consecutivos, inferior al setenta por ciento de la rentabilidad del punto que tiene asignado, y ello sea debido a una actitud negligente del agente vendedor en cuestión.

b.21) No avisar a su superior, o responsables inmediatos, de las incidencias producidas o de situaciones que requieran una toma de decisión ágil por parte del centro.

b.22) Compartir o facilitar el identificador de usuario y contraseña con otras personas (logon, login, etc.).

b.23) Enviar mensajes de correo electrónico de forma masiva sin consentimiento de la organización.

b.24) Instalar cualquier tipo de software (programas, paquetes, etc.), sin la correspondiente autorización.

b.25) Cambiar la configuración de los recursos informáticos corporativos.

b.26) Obstaculizar voluntariamente el acceso de otros usuarios a la red mediante el consumo masivo de los recursos informáticos y telemáticos de la empresa, así como realizar acciones que dañen, interrumpen o generen errores en dichos sistemas.

b.27) Leer, borrar, copiar, o modificar los mensajes de correo electrónico o archivos de otros usuarios.

b.28) Manejar datos o documentos de la ONCE sin aplicar la debida diligencia o las medidas de seguridad necesarias.

b.29) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo semestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

c) Serán faltas muy graves:

c.1) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, la concurrencia y competencia desleales, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso. Tendrá esta consideración el retraso en practicar, total o parcialmente, la liquidación del importe de la venta de de cupones, boletos y apuestas de los productos de juego, durante un período de tres o más días en un mes, por causas imputables al vendedor. Las liquidaciones y devoluciones incorrectamente practicadas por negligencia culpable del vendedor.

c.2) La manifiesta y reiterada indisciplina o desobediencia en el trabajo. Incurrirá también en esta falta el instigador o inductor de la misma.

c.3) La negativa a prestar trabajo de carácter extraordinario, imprevisto e inaplazable, cuando se ordene por escrito por el jefe correspondiente.

c.4) El falseamiento voluntario de datos o información relativos al servicio, a la venta o liquidación de cupones, boletos y apuestas de los productos de juego, y al pago de cupones, boletos o apuestas premiados, así como en la confección de cualquier tipo de documentos.

c.5) La denuncia de robo o expoliación que resulte falsa o no ajustada a la realidad.

c.6) La falta de asistencia al trabajo, no justificada, durante dos días o más en el período de un mes, así como el abandono del puesto de trabajo (punto de venta en el caso de los agentes vendedores) o desatención de las funciones propias del puesto sin causa justificada, durante dos o más veces en el período de un mes. Lo anterior regirá igualmente para los casos de inasistencia a cursos formativos impartidos por la ONCE y de obligada asistencia para los trabajadores.

c.7) Las faltas reiteradas de puntualidad, no justificadas, más de seis días en el período de un mes, o más de doce días en el período de tres meses. Lo anterior regirá igualmente para los casos de impuntualidad en la asistencia a cursos formativos impartidos por la ONCE y de obligada asistencia para los trabajadores.

c.8) Cuando resulte suficientemente acreditada la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado, así como la venta sistemática por debajo del mínimo mensual de ventas fijado en el artículo 48, durante un período de dos meses consecutivos.

c.9) La errónea comunicación del número o números de cupón premiados en los sorteos de las diferentes modalidades de juego y productos de la ONCE, de los resultados de los mismos, y de las reglas de juego de los distintos productos de lotería instantánea vigentes en cada momento, cuando concurra mala fe debidamente probada.

c.10) Las ofensas verbales siempre que supongan perjuicio grave y manifiesto para la dignidad o imagen de los compañeros, superiores, subordinados o público.

c.11) Agresiones físicas a los compañeros, superiores, subordinados o público.

c.12) La violación de los deberes de atención al cliente, de respeto y calidad en el trato con terceras personas y con instituciones, con motivo del trabajo, y de la imagen comercial exigible, cuando de ella se pueda derivar perjuicio muy grave para el servicio.

c.13) Vender rifas o juegos de carácter ilegal.

c.14) Vender consciente y voluntariamente cupones, boletos y apuestas de productos de juego a precio distinto al establecido; vender cupones o apuestas de productos de juego correspondientes a sorteos ya realizados, o boletos de productos de lotería instantánea ya finalizados; vender cupones, apuestas o boletos de productos de juego ya validados. Vender productos de lotería instantánea sin haberlos activado previamente cuando concurra mala fe debidamente probada.

c.15) Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de baja médica, así como realizar cualquier otro acto fraudulento tendente a conseguir o prolongar dicha situación.

c.16) La simulación de enfermedad o accidente.

c.17) Escribir o fijar letreros o anuncios en el mobiliario, quioscos o instalaciones de la ONCE, sin autorización y con perjuicio de la entidad, así como retirar los que hayan sido instalados por la ONCE.

c.18) Realizar actividades particulares durante la jornada de trabajo, en detrimento grave del servicio.

c.19) Falsear los datos contenidos en las fichas de control de entrada y salida, y simular la presencia de otro trabajador. Asimismo, incurre en esta falta el trabajador por quien se ficha.

c.20) El abuso de autoridad, en el ejercicio de sus funciones, por parte de los superiores.

c.21) La obstaculización o impedimento por parte de los diferentes responsables de la ONCE del libre ejercicio de los derechos sindicales.

c.22) La infracción de las normas de seguridad y salud laboral, y medio ambiente en el trabajo, cuando de ella se derive perjuicio para el servicio o riesgo de accidente para el trabajador o terceras personas.

c.23) El quebranto o violación del secreto o la reserva obligados en relación con la información conocida por razón del trabajo, o su comunicación a terceros, cuando se derive o pueda derivar perjuicio para la ONCE.

c.24) Emplear para usos propios, sin autorización, o para usos distintos a los procedentes, material, instalaciones y sistemas de comunicación de la entidad, si se producen perjuicios, o el trabajador obtiene de ello un beneficio particular.

c.25) Contribuir a causar daños a las personas, a su intimidad o dignidad, sea dolosamente, o por la inobservancia de medidas de prevención, negligencia, falta de atención o descuido inexcusable.

c.26) Facilitar o promover información que pueda dañar la imagen institucional y el prestigio de la ONCE.

c.27) Falsear los registros de traza y auditoría que dejan los sistemas informáticos en los ficheros con el objeto de poder analizar determinadas acciones.

c.28) Destruir, alterar, inutilizar o dañar datos, programas o documentos electrónicos.

c.29) Acceder, o intentar acceder, a áreas restringidas de los sistemas informáticos ONCE o aumentar el nivel de privilegios de un usuario.

c.30) Introducir voluntariamente virus o cualquier otro software que produzca graves alteraciones en los sistemas.

c.31) Copiar y transferir al exterior datos de carácter personal o confidencial obrantes en los ficheros propiedad de la ONCE, o utilizar este tipo de datos para usos propios o con fines lucrativos.

c.32) Descifrar, o intentar descifrar, las contraseñas, sistemas o algoritmos de cifrado y cualquier otro elemento de seguridad que intervenga en los procesos telemáticos de la organización.

c.33) Crear ficheros y bases de datos con datos personales sin la autorización exigida por la normativa vigente en cada caso.

c.34) Usar programas informáticos sin la correspondiente licencia, así como usar, reproducir, ceder, transformar o comunicar públicamente cualquier tipo de obra o invención protegida por la propiedad intelectual o industrial.

c.35) No cumplir con el deber de confidencialidad o con las medidas de seguridad implantadas para los ficheros de datos o documentos de carácter personal, o dar a estos datos un fin inadecuado.

c.36) La reincidencia en falta grave, o muy grave, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones.

Artículo 67. Acoso en el trabajo.

El acoso moral, sexual, y por razón de sexo en el trabajo serán considerados como faltas laborales muy graves, y serán sancionados atendiendo a sus circunstancias.

La ONCE establecerá un protocolo de actuación ante los casos de acoso en el trabajo. En él se fijarán los criterios para definir las conductas constitutivas de acoso, y se regularán las pautas de actuación y el procedimiento a seguir en estos supuestos.

Artículo 68. Sanciones.

1. Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

b) Por faltas graves.

Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a seis días.

Cambio de puesto o zona de venta dentro de la misma localidad. Si el trabajador ostentaba la condición de titular, perderá la titularidad.

c) Por faltas muy graves.

Suspensión de empleo y sueldo de siete a treinta días

Traslado a otro puesto o zona de venta, fuera de la localidad, y dentro del ámbito del mismo centro directivo, sin derecho a las compensaciones previstas en el artículo 18 de este convenio. Si el trabajador ostentaba la condición de titular, perderá la titularidad.

Traslado forzoso fuera del ámbito de su centro directivo, sin derecho a las compensaciones previstas en el artículo 18 de este convenio.

Despido.

Todas las sanciones impuestas serán ejecutivas desde el día siguiente al de su notificación al interesado. El tiempo de suspensión disciplinaria de empleo y sueldo no dará lugar a ninguna percepción retributiva, ni será computado como servicios prestados a ningún efecto.

2. La ONCE podrá sancionar con el despido todas las faltas muy graves subsumibles en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Respecto del despido disciplinario, la ONCE sólo actuará en esta materia, en casos suficientemente graves y fundados.

Artículo 69. Procedimiento.

1. En los casos de faltas calificadas como leves, no será necesaria la instrucción de expediente.

2. No se podrán imponer sanciones por faltas graves o muy graves sino en virtud de expediente contradictorio incoado al efecto en el que se dará audiencia al interesado y al comité de empresa o delegados de personal, haciéndoles saber el derecho que les asiste a ser oídos en el expediente. El interesado dispondrá de un plazo de diez días naturales, contados desde la notificación del pliego de cargos, para presentar las alegaciones que estime pertinentes en defensa de sus derechos. En el mismo plazo de diez días podrá emitir un informe la representación legal de los trabajadores.

Asimismo, se dará audiencia al delegado sindical acreditado por el sindicato al que el trabajador estuviera, en su caso, afiliado, si la ONCE conociera este dato.

3. De toda sanción se dará traslado por escrito al trabajador, quien deberá acusar recibo de la comunicación. En la misma se describirán claramente los actos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, graduación de la misma, y la sanción adoptada por la entidad.

En la citada comunicación se hará saber al interesado el derecho que le asiste para solicitar la revisión de la sanción ante la jurisdicción laboral.

Las resoluciones disciplinarias por faltas graves o muy graves se deberán comunicar al presidente del comité de empresa o delegado de personal.

4. En aquellos expedientes disciplinarios cuya propuesta de resolución sea la de despido, será oído el comité intercentros de forma previa a la resolución.

En todos los supuestos de despido disciplinario, la ONCE dará traslado por escrito al comité intercentros de la sentencia recaída y del sentido de la opción que ejercite en su caso.

5. La ONCE anotará en los expedientes personales de sus trabajadores las sanciones impuestas.

Los órganos pertinentes de la ONCE cancelarán en el expediente personal del trabajador sancionado las anotaciones que por motivos disciplinarios se hubiesen efectuado, siempre que hubieran transcurrido seis meses, dos o tres años, respectivamente, desde la última falta leve, grave o muy grave.

Artículo 70. Prescripción.

1. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

2. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente disciplinario, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de tres meses, a partir de la incoación del pliego de cargos, sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Artículo 71. Garantías de los representantes de los trabajadores.

1. Para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los representantes legales de los trabajadores será preciso expediente contradictorio con la audiencia del comité intercentros cuando se trate de representantes de ámbito estatal, o de los demás representantes de los trabajadores cuando su ámbito sea el del centro de trabajo.

2. Los representantes legales de los trabajadores no podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no

podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón precisamente del desempeño de su representación.

3. Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del comité de empresa.

Artículo 72. Otras garantías.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito por sí, o a través de sus representantes sindicales o legales, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La ONCE, a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información y adoptará las medidas disciplinarias o de cualquier otra índole que en cada caso procedan, de las que dará cuenta a la representación del trabajador dentro del plazo máximo de treinta días.

Artículo 73. Uso de las nuevas tecnologías.

La creciente implantación de las nuevas tecnologías, y de nuevos medios técnicos puestos por la empresa a disposición del personal, puede producir efectos no deseados, por el posible uso no adecuado de los mismos. Las partes consideran conveniente fijar las normas que regulen la utilización de estas herramientas en el transcurso de la actividad laboral.

A tal fin, la ONCE establecerá en normativa interna los deberes y obligaciones de los trabajadores, y las condiciones a las que éstos deben someterse, en relación con el uso de las nuevas tecnologías en el trabajo, así como las debidas garantías a su intimidad.

A esta normativa se le dará la máxima publicidad y difusión, para general conocimiento del personal afectado.

Capítulo XIII. Previsión social.

Artículo 74. Percepciones complementarias por incapacidad temporal y maternidad.

1. Durante la vigencia de este convenio, los trabajadores y trabajadoras en situación de incapacidad temporal por enfermedad profesional o accidente de trabajo, y en situación de maternidad, de paternidad, o de suspensión del contrato de trabajo por riesgo durante el embarazo, tendrán derecho a que la ONCE les complemente la prestación económica que pueda corresponderles, en su caso, en dichas situaciones desde el primer día de incapacidad temporal, y hasta el 100 por 100 de su salario base y complemento por antigüedad y desempeño.

Igualmente, aquellos trabajadores que precisen de hospitalización que derive de procesos graves, tendrán derecho al abono del complemento de la prestación de incapacidad temporal hasta el 100 por 100 de su salario base y complemento por antigüedad y desempeño, desde el día de ingreso hasta el alta médica y, en todo caso, por un período máximo de hasta doce meses desde el inicio de la incapacidad.

2. En los supuestos de baja por incapacidad temporal derivada de enfermedad común y accidente no laboral, exceptuando los períodos de hospitalización, se establece un complemento sobre la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100 por 100 del salario base y complemento por antigüedad y desempeño, desde el trigésimo primer día de cada baja hasta la expedición del parte de alta por cualquier causa y, en todo caso, por un período máximo de hasta doce meses desde el inicio de la incapacidad.

Asimismo, los trabajadores podrán percibir, con cargo a la ONCE, el 100% del salario base y antigüedad durante los primeros días de inactividad por enfermedad hasta un máximo, en todo caso, de seis días naturales cada año y siempre que la enfermedad sea justificada documentalmente por el facultativo del servido público de salud.

No obstante, con carácter trimestral si el índice anual de absentismo por contingencias comunes registrado por toda la plantilla de la ONCE, en el periodo de los doce meses anteriores, fuera inferior al 7% en cómputo estatal, la empresa procederá a complementar durante el siguiente trimestre el 100% de la prestación por I.T., desde el primer día de inactividad.

Por el contrario, si dicho índice anual fuera superior al 9,50% en cómputo estatal la ONCE cesará totalmente en el abono del complemento durante el siguiente trimestre, a excepción de lo estipulado en el apartado 1 de este artículo.

3. Los trabajadores en situación de baja por incapacidad temporal sea cual sea la contingencia causante, deberán permitir las visitas de inspección de los profesionales médicos que la ONCE designe, y acudir a los reconocimientos que éstos soliciten, al objeto de efectuar la comprobación de la baja. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos o la no comparecencia sin alegar justa causa, podrá determinar la suspensión del derecho económico previsto en este artículo durante todo el resto del proceso de baja que le quedare desde que no compareció hasta el alta, sin perjuicio de la aplicación, en su caso, del régimen disciplinario. Asimismo, el percibo del complemento previsto en este artículo estará condicionado a la presentación puntual, en tiempo y forma, de los partes de baja y confirmación de I.T.

4. Cuando la situación de baja por incapacidad temporal se extinga por pase a la de invalidez permanente o gran invalidez con efectos retroactivos, los

trabajadores que hayan percibido complemento a cargo de la ONCE vendrán obligados a reintegrar a ésta el importe percibido desde la fecha de efectos de la invalidez.

5. Con carácter excepcional, los trabajadores no vendedores que venían percibiendo el plus de residencia continuarán cobrándolo durante las situaciones de baja por incapacidad temporal, de maternidad y de paternidad, en los casos y con el alcance que se contemplan en la disposición transitoria primera de este convenio, y en este artículo.

Artículo 75. Plan de pensiones.

1. El plan de pensiones «ONCE PENSION I» se configura como una institución de previsión de carácter privado, voluntario y libre que, en razón de sus sujetos constituyentes, se encuadra en la modalidad de sistema de empleo y, en razón de las obligaciones estipuladas, en la modalidad de mixto, contemplando tanto aportaciones definidas como prestaciones definidas.

2. Serán partícipes de este plan de pensiones todos los trabajadores que reúnan las condiciones previstas en su reglamento de funcionamiento y que manifiesten su voluntad de integrarse en el plan, rellenando el correspondiente boletín de adhesión.

3. Las aportaciones al plan de pensiones serán efectuadas por los trabajadores partícipes, en la cuantía y con la periodicidad fijadas voluntariamente por ellos en el boletín de adhesión, y con las condiciones y límites que establezca el reglamento del plan vigente en cada momento.

4. Las contingencias cubiertas por «ONCE PENSION I» son: Jubilación o situación asimilable; gran invalidez, invalidez permanente total o absoluta para todo trabajo en la ONCE; fallecimiento.

5. El funcionamiento y ejecución del plan de pensiones serán supervisados por una comisión de control, que asumirá asimismo su representación judicial y extrajudicial, y todas aquellas funciones que le vengán atribuidas por la ley y por su reglamento.

6. El plan de pensiones se registrará por lo establecido en su reglamento, aprobado por la comisión de control y vigente en cada momento, y por la normativa legal aplicable.

Capítulo XIV. Seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 76. Comités de seguridad y salud.

1. El comité de seguridad y salud es el órgano paritario de participación destinado

a la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales en los centros. Se constituirán en el ámbito de las delegaciones territoriales, direcciones administrativas y demás centros directivos presupuestariamente autónomos de la ONCE y radicarán en sus respectivas sedes.

2. La composición de los comités de seguridad y salud será paritaria, y constará:

De cinco delegados de prevención y cinco representantes de la empresa, en aquellos comités en los que haya representados más de 500 trabajadores.

De tres delegados de prevención y tres representantes de la empresa, en aquellos comités en los que haya representados de 101 a 500 trabajadores.

De dos delegados de prevención y dos representantes de la en aquellos comités en los que haya representados de 50 a 100 trabajadores.

En los centros directivos en los que haya representados hasta 49 trabajadores el delegado de prevención será uno de los delegados de personal.

3. Las competencias del comité de seguridad y salud, referidas a su ámbito de actuación, serán: participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de planes y programas de prevención de riesgos laborales y promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

4. El comité de seguridad y salud se reunirá trimestralmente y siempre que las circunstancias así lo requieran, a petición de cualquiera de las partes. Asimismo adoptará sus propias normas de funcionamiento interno. Podrán participar con voz pero sin voto los delegados sindicales.

5. El comité de seguridad y salud recibirá notificación de forma fehaciente sobre la memoria y programación anual de la actividad preventiva; las evaluaciones de riesgos; los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores; las inspecciones laborales relacionadas con la prevención de riesgos laborales y las auditorías de prevención de riesgos laborales.

Artículo 77. Delegados de prevención.

1. Los delegados de prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. Se comunicará fehacientemente a la empresa su condición de tales, en cuanto se produzca la elección.

2. Los delegados de prevención serán elegidos por y entre el conjunto de los miembros de comités de empresa y delegados de personal pertenecientes al

ámbito de cada centro directivo presupuestariamente autónomo de que se trate.

3. Las funciones de los delegados de prevención referidas a su ámbito son colaborar en la mejora de la acción preventiva; promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales; ser consultados por la organización, con carácter previo a su ejecución, sobre cualquier acción que pueda tener incidencia en la seguridad y la salud de los trabajadores; ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

4. La empresa proporcionará a los delegados de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, el contenido de esta formación estará siempre en consonancia con la especificidad propia de los centros de trabajo de la ONCE y de las tareas realizadas por sus trabajadores.

La ONCE determinará, de acuerdo con sus posibilidades, el momento, forma y lugar de la formación antes señalada, y se deberá facilitar por medios propios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

El tiempo dedicado a la formación será considerado como tiempo de trabajo a todos los efectos, y su coste no podrá recaer en ningún caso sobre los delegados de prevención.

5. Para facilitar la asistencia de los delegados de prevención a las reuniones convocadas formalmente por el comité de seguridad y salud, se abonarán los gastos de locomoción en transporte público, desde el centro de trabajo donde radica el delegado de prevención hasta el centro donde dicho comité tenga su sede.

El abono se hará, previa justificación, entregando los billetes o pasajes correspondientes.

Artículo 78. Especialidad.

Las normas y criterios de prevención de riesgos en el trabajo se aplicarán a los agentes vendedores en todo aquello que resulte posible, dadas las especiales características que concurren en su actividad laboral en cuanto a tiempo y lugar de prestación, y en todo caso durante el tiempo que permanezcan en los locales de la entidad.

Capítulo XV. Acción social.

Artículo 79. Fondo de acción social.

1. Se establece, con el fin de posibilitar el desarrollo de la acción social en la ONCE, un fondo que se aplicará a los supuestos previstos en este capítulo.
2. Quedan comprendidas dentro del fondo de acción social todas las prestaciones realizadas por la ONCE en favor de sus trabajadores y familiares, en su caso, así como todas las mejoras, ventajas y ayudas sociales reguladas en este convenio y en la normativa interna de desarrollo. Estas prestaciones serán tenidas en cuenta a fin de definir el alcance de los incrementos retributivos en cada año.

Artículo 80. Ayudas por cargas familiares.

1. El programa de acción social, en la modalidad de prestaciones por hijo a cargo, y en concepto de mejora voluntaria de la protección familiar de Seguridad Social, contará con una cuantía de dos millones ochocientos cincuenta mil euros anuales.
2. Todos los trabajadores y trabajadoras, que lleven al menos doce meses ininterrumpidos de servicios prestados a la ONCE, tendrán derecho a percibir novecientos euros por cada nacimiento o adopción de hijo (en los términos del art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores), pagaderos de una sola vez.
3. Al finalizar cada año se establecerá cuál es el fondo restante de aplicar en dichos ejercicios. Dicho fondo se repartirá entre todos los trabajadores y trabajadoras, que lleven al menos doce meses ininterrumpidos de servicios prestados a la ONCE y que tengan hijos a su cargo con edades comprendidas entre 1 año y 16 años, ambas inclusive, o discapacitados dependientes, de acuerdo con lo siguiente:

El 30% del fondo restante, se repartirá linealmente entre todos los trabajadores con hijos con edades entre 1 y 3 años, ambas inclusive, o discapacitados dependientes, que acrediten un grado de minusvalía igual o superior al 33 %, con independencia de su edad.

El 65% del fondo restante, se repartirá linealmente entre todos los trabajadores con hijos con edades entre 4 y 16 años, ambas inclusive.

El 5% del fondo restante quedará como remanente para hacer frente a posibles reclamaciones.

El abono de estas cantidades se producirá en los primeros meses del ejercicio siguiente.

4. Para el cálculo de la edad de los hijos se tomará como referencia el día 31 de diciembre.

5. Cuando un trabajador o trabajadora tenga dos o más hijos, tendrá derecho a cobrar las cantidades obtenidas en los apartados anteriores por cada uno de ellos.

6. Si los dos progenitores son trabajadores de la ONCE, únicamente tendrá derecho al cobro de las cantidades anteriores uno de ellos.

Artículo 81. Otras ayudas.

a) Indemnización por accidente. La ONCE concertará una póliza de seguro de accidentes para todos los trabajadores, por las contingencias de fallecimiento y de invalidez permanente absoluta, derivadas en ambos casos de accidente de trabajo, y con la extensión y exclusiones que determine la póliza. El capital a percibir por el trabajador será de noventa mil euros, a partir del 1 de enero de 2010. Se excluirá expresamente la invalidez derivada de enfermedad, sea profesional o común, o de accidente no laboral.

b) Préstamos financieros. En lo que a préstamos financieros se refiere, la ONCE y sus trabajadores se registrarán por lo preceptuado en la normativa vigente o norma favorable que la sustituya, formando parte dos representantes del comité intercentros en la comisión que se cree al efecto.

c) Premios a la antigüedad en el trabajo. Se establece un premio a la continuidad en el trabajo, que se percibirá de forma única en el mes en que se cumplan los años y en la cuantía que se indica:

Veinticinco años: un premio de 601,01 euros.

Treinta y cinco años: un premio de 901,52 euros.

d) La ONCE asume el compromiso de contratar, en calidad de tomador, una póliza de seguro que cubra el riesgo por robo y expoliación que sufran los agentes vendedores del cupón, en calidad de asegurados, de los cupones o productos asignados, o del dinero obtenido por la venta. Las condiciones de cobertura, los límites y exclusiones se fijarán dentro de los términos que en la póliza de seguro se establezcan.

Artículo 82. Comidas en los C. R. E.

Siempre que exista servicio de comedor para los alumnos adscritos al programa de educación residencial, los trabajadores cuya jornada de trabajo se extienda al menos de las 13,30 a las 16 horas, o de las 20,30 a las 23 horas, según sea su jornada matutina o vespertina, tendrán derecho a efectuar la comida o cena en el centro.

Capítulo XVI. Procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos.

Artículo 83. Ámbito.

1. El presente capítulo regula los procedimientos para la solución de los conflictos surgidos entre la ONCE y sus trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas.
2. Quedan al margen de los procedimientos regulados en este capítulo aquellos conflictos en que sean parte el estado, comunidad autónoma, diputaciones, ayuntamientos u organismos dependientes de ellos que tengan prohibida la transacción o avenencia.

Artículo 84. Objeto.

1. Serán de obligado sometimiento a alguno de los procedimientos de solución de conflictos comprendidos en el presente capítulo, aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación objeto de la divergencia afecte a intereses suprapersonales o colectivos.
2. A los efectos del presente capítulo tendrán también el carácter de conflictos colectivos aquellos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

Artículo 85. Procedimientos.

Los procedimientos para la solución de los conflictos colectivos son:

- a) Interpretación acordada en el seno de la comisión paritaria prevista en el artículo 8 de este convenio colectivo.
- b) Mediación.
- c) Arbitraje.

Artículo 86. Mediación.

1. El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador y la formalización de la avenencia que, en su caso, se alcance.
2. El procedimiento de mediación requerirá acuerdo de las partes, que harán constar documentalmente las divergencias, designando al mediador, y señalando la gestión o gestiones sobre las que versará su función. Una copia se remitirá a la secretaría de la comisión paritaria.
3. La designación del mediador la harán de mutuo acuerdo las partes, preferentemente de entre los expertos que figuren incluidos en la lista que, en su caso, apruebe la comisión paritaria.

La secretaría de la comisión comunicará el nombramiento al mediador, notificándole además todos aquellos extremos que sean precisos para el cumplimiento de su cometido.

4. Sin perjuicio de lo estipulado en los párrafos anteriores, cualquiera de las partes podrá dirigirse a la comisión paritaria solicitando sus buenos oficios para que promueva la mediación. Hecha esta propuesta, la comisión se dirigirá a las partes en conflicto ofreciéndoles la mediación.

En defecto de tal petición, cuando existan razones fundadas para ello, la comisión paritaria podrá, por unanimidad, acordar dirigirse a las partes, instándolas a que soliciten la solución del conflicto a través de la mediación.

5. Las propuestas de solución que ofrezca el mediador a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por éstas. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia de lo pactado en convenio colectivo.

Dicho acuerdo se formalizará por escrito, presentándose copia a la autoridad laboral competente, a los efectos y en el plazo previsto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 87. Arbitraje.

1. Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes en conflicto acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre sus divergencias.

2. El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará, al menos, de los siguientes extremos:

Nombre del árbitro o árbitros designados.

Cuestiones que se someten a laudo arbitral y plazo para dictarlo.

Domicilio de las partes afectadas.

Fecha y firma de las partes.

3. Se harán llegar copias del compromiso arbitral a la secretaría de la comisión paritaria y, a efectos de constancia y publicidad, a la autoridad laboral competente.

4. La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo la comunicación del nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores en el artículo 86, apartado 3, de este

capítulo.

5. Una vez formalizado el compromiso arbitral, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas al arbitraje.

6. El procedimiento arbitral se caracterizará por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El árbitro o árbitros podrán pedir el auxilio de otros expertos, si fuera preciso.

7. La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva, y resolverá motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral.

8. El árbitro o árbitros, que siempre actuarán conjuntamente, comunicarán a las partes la resolución dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándolo igualmente a la secretaría de la comisión paritaria y a la autoridad laboral competente.

9. La resolución, si procede, será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de los previstos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

10. La resolución arbitral tendrá la misma eficacia de lo pactado en convenio colectivo.

11. Será de aplicación al procedimiento de arbitraje lo estipulado en el artículo 86, apartado 4, de este capítulo.

Artículo 88. Conflicto.

1. Con carácter previo al ejercicio del derecho de huelga o a la adopción de medidas de conflicto colectivo, las partes se comprometen a agotar los procedimientos de solución de conflictos previstos en el presente capítulo.

2. Cuando un conflicto haya sido sometido a mediación o arbitraje, las partes se abstendrán de recurrir a huelga o medidas de conflicto mientras dure el procedimiento arbitral.

Disposición transitoria primera.

Los trabajadores no vendedores que, a 31 de diciembre de 1994, vinieran percibiendo el plus de residencia regulado en el artículo 44 del VI convenio colectivo de la ONCE y su personal, continuarán percibiéndolo en la misma cuantía, siempre que se mantengan las condiciones que generaron el derecho a su disfrute.

Disposición transitoria segunda.

Al personal vendedor que, a 31 de diciembre de 1994, tuviera su trabajo habitual en las islas Baleares, Canarias, Ceuta o Melilla, se le abonará, en 2009, 2010, 2011 y 2012, el importe de un billete (o dos, si es con acompañante) en avión o barco en clase turista, desde el lugar de trabajo hasta el territorio español en la península, y regreso, siempre que se mantengan las condiciones que generaron el derecho a su disfrute.

Disposición transitoria tercera.

Los trabajadores que a la entrada en vigor del VI convenio colectivo vinieran percibiendo el 25 por 100 de complemento por trabajo nocturno de forma habitual, continuarán con dicha percepción mientras persistan en la realización de trabajos nocturnos.

Disposición transitoria cuarta.

Hasta el 31 de julio de 2009 el mínimo mensual de ventas, el umbral mensual de ventas y los tramos de la tabla mensual de comisiones continuarán con las mismas cuantías que en el ejercicio 2008 bajo la vigencia del XIII convenio colectivo.

Disposición adicional primera.

Cuando concurren situaciones excepcionales de fuerza mayor que impidan totalmente el desarrollo de la actividad laboral del agente vendedor del cupón y por parte de su centro no se le ofrezca un punto de venta alternativo, el vendedor tendrá derecho a percibir, durante los días que permanezca en dicha situación, el sueldo base diario más el complemento por antigüedad y desempeño, quedando autorizados a negociar las soluciones oportunas los responsables del centro de trabajo que corresponda y sus respectivos comités de empresa o delegados de personal.

Disposición adicional segunda. Trabajadoras víctimas de violencia de género.

A) Las trabajadoras víctimas de violencia de género, en los términos establecidos por la ley, tendrán derecho a la reducción de la jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible, u otras modalidades que se puedan utilizar en la ONCE La concreción horaria de estos derechos corresponderá a la trabajadora. Para recuperar el horario normal se tendrá que preavisar con 15 días de antelación.

B) Las trabajadoras víctimas de violencia de género que se vean obligadas a

abandonar su puesto de trabajo, en la localidad donde venían prestando sus servicios, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la ONCE tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la ONCE estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la trabajadora tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo de origen. Terminado dicho periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su anterior puesto o la continuidad en el nuevo, decayendo en éste último caso la mencionada obligación de reserva.

C) Las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán derecho a la suspensión del contrato de trabajo, con reserva del puesto de trabajo durante un periodo inicial de seis meses, pudiéndose prorrogar por periodos de tres meses, hasta un máximo de dieciocho.

D) Las faltas de asistencia al trabajo, tanto totales como parciales, de las trabajadoras víctimas de violencia de género tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.

Disposición adicional tercera. Promoción del empleo indefinido en la ONCE.

1. La situación de crisis económica que atraviesa la economía española, que está afectando de una forma muy importante a las empresas, hace precisa una reestructuración a fondo del modelo empresarial existente y, en particular, exige una especialización y cualificación profesional de los trabajadores que cada día resulta más imprescindible, por lo que se deben establecer nuevos e innovadores mecanismos que regulen, sin menoscabo de sus derechos, la incorporación de trabajadores al mercado laboral durante el plazo necesario para que adquieran la formación y los conocimientos precisos para el desempeño pleno de las diferentes tareas que deben desarrollar, de forma que se mejore la productividad lo necesario para asegurar el pervivencia de las empresas.

Las partes firmantes del presente convenio no son ni pueden ser ajenas a la gravedad de este marco general en el que la ONCE desarrolla su actividad, al que se debe sumar un mercado de juego cada vez más saturado, todo lo que se ha traducido en un descenso de sus ventas y en la consiguiente disminución de sus ingresos.

No obstante la situación descrita, la ONCE, como principal entidad empleadora de personas con discapacidad, tiene el firme compromiso de atender sus fines en este ámbito y de realizar sus mejores esfuerzos con el objetivo de mantener el

nivel de empleo de la organización, haciendo especial hincapié en los trabajadores con discapacidad.

No se debe olvidar, dentro de este contexto, que a las dificultades normales que encuentra cualquier persona que intenta incorporarse a un mundo laboral cada vez más exigente se debe añadir, en el caso de las personas con discapacidad, las que derivan de su propia situación, por lo que estas personas precisan de mayores apoyos y de una formación profesional más individualizada y constante en el tiempo para adquirir unas habilidades y conocimientos cada más vez especializados, principalmente por la introducción de las nuevas tecnologías.

A tal efecto, existe plena coincidencia entre partes firmantes en la creación de nuevas categorías profesionales para aquellos trabajadores que se incorporen a la plantilla de la ONCE, con especial hincapié en las personas con discapacidad, durante un periodo transitorio que les permita adquirir las habilidades necesarias para el pleno y correcto desempeño de su trabajo y para su equiparación con los demás trabajadores de la organización.

2. En la ONCE existirán dos grados o tramos de desarrollo profesional:

Grado inicial (junior), en el que se encuadran los trabajadores que se incorporen a la ONCE para iniciarse en las tareas propias de su actividad; se prolonga durante el tiempo necesario hasta que los trabajadores acrediten la capacitación, responsabilidad, y profesionalidad adecuadas y en ningún caso podrá exceder de tres años de prestación laboral efectiva.

Grado de desarrollo (sénior), en el que se encuadran los trabajadores que disponen de todos los recursos y conocimientos necesarios para el óptimo desempeño de su puesto; se alcanza normalmente desde el cuarto año de actividad. Para alcanzar el grado de desarrollo, los trabajadores clasificados en el tramo inicial o junior tienen derecho a acumular los periodos de servicios ya prestados a la ONCE, siempre que no se hayan producido intervalos de inactividad superiores a seis meses consecutivos, cualquiera que haya sido la causa de la misma.

3. La ONCE facilitará a los trabajadores clasificados en el tramo inicial o junior la formación adecuada para adquirir la totalidad de los recursos y conocimientos exigibles para el óptimo desempeño del grado de desarrollo (sénior), correspondiendo a la dirección de la entidad establecer el procedimiento y los requisitos para la acreditación de que aquellos trabajadores han adquirido las habilidades necesarias para el adecuado desempeño de tales funciones. Este procedimiento garantizará, en todo, caso, la participación consultiva de los representantes de los trabajadores a través del comité intercentros.

4. Los trabajadores encuadrados en el tramo inicial o junior percibirán el salario base establecido en el anexo 4 de este convenio colectivo para su respectiva

categoría profesional. Los trabajadores encuadrados en el grado de desarrollo (senior) percibirán el salario base establecido en el mismo anexo 4 para su respectiva categoría profesional.

En ningún caso la retribución total percibida por un trabajador clasificado en el tramo inicial o junior podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento.

5. Esta disposición adicional entrará en vigor el día 1 de octubre de 2009. Los trabajadores con contrato en vigor a fecha 30 de septiembre de 2009 quedarán automáticamente incorporados al grado de desarrollo durante la vigencia del contrato y con independencia de su modalidad.

6. Dentro de su política de fomento del empleo estable, la ONCE concertará al menos trescientos nuevos contratos indefinidos por cada año de vigencia del convenio colectivo, 2009, 2010, 2011, y 2012.

Se dará la máxima prioridad a estos efectos a la contratación de personas con discapacidad, a fin de facilitar su incorporación al mercado laboral, en las condiciones legalmente establecidas en cada momento. En este sentido, al menos un noventa por ciento de los nuevos contratos indefinidos que se formalicen durante la vigencia del convenio lo serán con personas que tengan una discapacidad acreditada por la autoridad competente.

Se informará por escrito al comité intercentros, con frecuencia trimestral, sobre la evolución de estas contrataciones, a efectos de que dicho órgano representativo de los trabajadores de la ONCE pueda informar, a su vez, acerca de los términos de cumplimiento del compromiso de fomento del empleo indefinido adquirido por la entidad.

Disposición adicional cuarta. Clasificación profesional.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, las partes negociadoras constituirán una comisión para continuar trabajando en el desarrollo de una nueva estructura de clasificación profesional en la ONCE, adecuada al momento actual, a partir de los informes técnicos en curso.

Anexo 1

Grupos, categorías y puestos de trabajo

Grupo 1. Servicios.

B Monitor de terapia ocupacional (a extinguir).

B Auxiliar de clínica (a extinguir).



C Monitor deportivo (a extinguir).

C Cuidador/educador.

F Ayudante técnico sanitario.

F Instructor de tiflotecnología y braille.

F Instructor t. afin. y repar. Instrumentos teclado (a extinguir).

F Terapeuta ocupacional (a extinguir).

F Técnico material tiflotécnico

F Técnico asesor en promoción artística (a extinguir).

G Técnico de rehabilitación.

G Jefe de residencia (a extinguir).

G Trabajador social.

G Óptico.

G Profesor fisioterapeuta de escuela universitaria (a extinguir).

G Maestro.

G Profesor de música de enseñanza elemental (a extinguir).

H Profesor de 2º ciclo de la E.S.O. y F.P.

H Profesor de música de enseñanza profesional (a extinguir).

I Técnico de integración laboral (a extinguir).

I Psicólogo.

I Sociólogo (a extinguir).

I Médico de empresa.

I Músico profesional (a extinguir).

I Pedagogo.

J Oftalmólogo (a extinguir).





J Asesor médico (a extinguir).

J Asesor oftalmológico (a extinguir).

Grupo 2. Gestión.

A Ordenanza.

B Auxiliar administrativo.

B Telefonista.

B Conductor (a extinguir).

C Oficial administrativo.

C Oficial de relaciones públicas (a extinguir).

C Encargado de almacén (a extinguir).

E Tesorero (a extinguir).

F Jefe administrativo (a extinguir).

F Contable.

F Graduado social.

G Traductor-intérprete (a extinguir).

G Administrador (a extinguir).

H Documentalista (a extinguir).

H Periodista.

H Técnico de control de gestión económico-financiera

H Director de agencia (a extinguir).

I Asesor económico (a extinguir).

J Asesor jurídico.

J Asesor económico-financiero (a extinguir).



J Técnico asesor rr.hh. y organización.

J Asesor en gestión presupuestaria (a extinguir).

Grupo 3. Producción.

A Auxiliar de oficio.

A Personal de limpieza y comedor.

A Personal de costura y lavandería.

B Oficial 2ª de cocina.

B Oficial 2ª de mantenimiento general.

C Oficial 2ª de producción (a extinguir).

C Oficial 2ª de impresión y manipulación.

C Oficial 2ª de mantenimiento maquinaria (a extinguir).

C Auxiliar de servicios bibliográficos.

D Encargado de servicios generales.

D Oficial 1ª de cocina.

D Oficial 1ª de mantenimiento general.

E Oficial 1ª de producción (a extinguir).

E Oficial 1ª de impresión y manipulación.

E Oficial 1ª de mantenimiento maquinaria.

E Oficial 1ª de fotomecánica (a extinguir).

E Especialista de núcleos periféricos.

E Especialista de diseño e imagen (a extinguir).

E Especialista de servicios bibliográficos.

F Jefe de equipo de mantenimiento general (a extinguir).

F Jefe de equipo de manipulado (a extinguir).

F Jefe de equipo de producción (a extinguir).

F Jefe de equipo de mantenimiento maquinaria (a extinguir).

F Delineante (a extinguir).

G Jefe de taller de manipulado (a extinguir).

G Jefe de taller de rotativas (a extinguir).

G Jefe de taller de producción (a extinguir).

G Jefe de taller de mantenimiento maquinaria (a extinguir).

G Técnico de diseño e imagen (a extinguir).

G Técnico de servicios bibliográficos braille.

G Técnico de servicios bibliográficos sonido.

G Técnico de servicios bibliográficos biblioteca.

H Arquitecto técnico (a extinguir).

H Ingeniero técnico (a extinguir).

J Técnico superior de servicios bibliográficos (a extinguir).

K Arquitecto asesor (a extinguir).

K Ingeniero asesor de obras (a extinguir).

Grupo 4. Red de ventas.

Agente vendedor.

Especialista de ventas (a extinguir).

Anexo 2

Ordenación de puestos de trabajo por grados de contenido organizativo

Grado I.

Auxiliar de oficio.

Personal de limpieza y comedor.



Personal de costura y lavandería.

Grado II.

Oficial 2ª de cocina.

Ordenanza.

Oficial 2ª de mantenimiento general.

Grado III.

Auxiliar administrativo.

Monitor de terapia ocupacional (a extinguir).

Auxiliar de clínica (a extinguir).

Telefonista.

Conductor (a extinguir).

Auxiliar de servicios bibliográficos.

Oficial 2ª de impresión y manipulación.

Oficial 2ª de mantenimiento maquinaria (a extinguir).

Oficial 2ª de producción (a extinguir).

Grado IV.

Oficial administrativo.

Oficial de relaciones públicas (a extinguir).

Monitor deportivo (a extinguir).

Cuidador/educador.

Oficial 1ª de cocina.

Encargado de servicios generales.

Encargado de almacén (a extinguir).

Oficial 1ª de mantenimiento general.



Grado V.

Especialista de servicios bibliográficos.

Especialista de diseño e imagen (a extinguir).

Especialista de núcleos periféricos.

Oficial 1ª de mantenimiento maquinaria.

Oficial 1ª de impresión y manipulación.

Oficial 1ª de fotomecánica (a extinguir).

Oficial 1ª de producción (a extinguir).

Grado VI.

Tesorero (a extinguir).

Jefe de equipo de mantenimiento general (a extinguir).

Delineante (a extinguir).

Jefe de equipo de manipulado (a extinguir).

Jefe de equipo de mantenimiento maquinaria (a extinguir).

Jefe de equipo de producción (a extinguir).

Grado VII.

Jefe administrativo (a extinguir).

Ayudante técnico sanitario.

Terapeuta ocupacional (a extinguir).

Instructor de tiflotecnología y braille.

Instructor t. afin. y repar. instrumentos teclado (a extinguir).

Jefe de taller de manipulado (a extinguir).

Jefe de taller de rotativas (a extinguir).

Jefe de taller de mantenimiento maquinaria (a extinguir).

Jefe de taller de producción (a extinguir).

Técnico de material tiflotécnico.

Técnico de diseño e imagen (a extinguir).

Graduado social.

Técnico asesor en promoción artística (a extinguir).

Técnico de servicios bibliográficos braille.

Técnico de servicios bibliográficos sonido.

Técnico de servicios bibliográficos biblioteca.

Contable.

Grado VIII.

Administrador (a extinguir).

Técnico de rehabilitación.

Óptico.

Trabajador social.

Jefe de residencia (a extinguir).

Profesor de música de enseñanza elemental (a extinguir).

Profesor fisioterapeuta escuela universitaria (a extinguir).

Maestro.

Traductor-intérprete (a extinguir).

Ingeniero técnico (a extinguir).

Arquitecto técnico (a extinguir).

Grado IX.

Director de agencia (a extinguir).

Profesor de 2º ciclo de la E.S.O. y F.P.

Profesor de música de enseñanza profesional (a extinguir).

Periodista.

Documentalista (a extinguir).

Técnico de control de gestión económ.-financiera.

Grado X.

Psicólogo.

Sociólogo (a extinguir).

Médico de empresa.

Técnico de integración laboral (a extinguir).

Músico profesional (a extinguir).

Pedagogo.

Técnico superior de servicios bibliográficos (a extinguir).

Asesor económico (a extinguir).

Grado XI.

Oftalmólogo (a extinguir).

Asesor médico (a extinguir).

Asesor oftalmológico (a extinguir).

Asesor jurídico.

Asesor económico-financiero (a extinguir).

Arquitecto asesor (a extinguir).

Técnico asesor en rr. humanos y organización.

Ingeniero asesor de obras (a extinguir).

Asesor en gestión presupuestaria (a extinguir).

Con motivo de las específicas condiciones de desarrollo de su actividad laboral, los especialistas de ventas (a extinguir) y los agentes vendedores no quedan

incluidos en ninguno de los grados organizativos previstos en el anexo 2 de este convenio.

Anexo 3

Definición de puestos de trabajo

Grupo 1. Servicios

Monitor de terapia ocupacional (a extinguir).

Elabora y desarrolla programas de instrucción y perfeccionamiento en habilidades manuales (bricolage, madera, macramé, cestería, barro, cuero, costura, etc.) y actividades de ocio y tiempo libre para ciegos y deficientes visuales siguiendo instrucciones de su superior al objeto de contribuir a su rehabilitación.

Auxiliar de clínica (a extinguir).

Desarrolla actividades que facilitan la función del médico y del ayudante técnico sanitario, y bajo la dirección de los mismos desempeña entre otras las siguientes tareas: acoger y orientar a las personas que asistan a las consultas, aplicación de medicamentos y ayuda a los enfermos en su higiene personal, llevando a cabo tareas auxiliares en las consultas médicas, tanto de carácter clínico como administrativo, al objeto de contribuir al buen funcionamiento de estos servicios.

Monitor deportivo (a extinguir).

Instruye a ciegos y deficientes visuales en disciplinas deportivas concretas según instrucciones de su superior, al objeto de desarrollar la práctica del deporte en este colectivo.

Cuidador/educador.

Atiende a los alumnos de los centros de recursos educativos en lo relativo al área afectiva (personal, social y familiar), habilidades y destrezas para la vida diaria, higiene y salud, intervención familiar, ocio, tiempo libre y animación sociocultural y actividades de apoyo a la labor docente del profesorado; administra los medicamentos prescritos por los médicos, con excepción de aquellos que exijan conocimientos profesionales específicos para su administración; y supervisa el comportamiento de dichos alumnos, según instrucciones del jefe de residencia, con el fin de contribuir a la formación integral del ciego y deficiente visual.

Ayudante técnico sanitario.

Desarrolla las funciones sanitarias específicas de su titulación y además colabora con otros profesionales en la planificación y ejecución de programas de educación sanitaria, seguridad e higiene y análogas, al objeto de contribuir a una adecuada

prestación sanitaria en el centro.

Instructor de tiflotecnología y braille.

Instruye a ciegos y deficientes visuales en el dominio del sistema de lecto-escritura Braille, y de cualquier aparato o equipo tiflotécnico, impartiendo asimismo conocimientos informáticos sobre aplicaciones y programas de interés para ciegos y deficientes visuales, valorando e informando sobre dichos equipos según directrices de su superior, normativa vigente y programas establecidos al efecto, con objeto de colaborar en la consecución de la autonomía personal, académica y profesional de los afiliados.

Instructor técnico de afinación y reparación de instrumentos de teclado (a extinguir).

Instruye en aspectos teóricos y prácticos relativos a la construcción, afinación y reparación de instrumentos de teclado, su evolución, aspectos técnicos, etc., desarrollando en los alumnos ciegos y deficientes visuales las destrezas sensoriales y habilidades manuales necesarias y supervisando la puesta en práctica de lo aprendido, adaptándose a cada caso según los programas establecidos y normativa vigente, bajo la supervisión de su superior, para conseguir una óptima formación integral de los alumnos de afinación y reparación de instrumentos de teclado que garantice una adecuada inserción profesional de los mismos.

Terapeuta ocupacional (a extinguir).

Colabora en la elaboración de programas de rehabilitación de invidentes o disminuidos visuales en materia de su competencia y aplica la parte de estos programas referida a áreas como precisión táctil, motricidad fina, desarrollo de capacidad de concentración, atención, observación, etc.; siguiendo los programas elaborados y las instrucciones de su superior, al objeto de facilitar el desarrollo de las citadas capacidades y que éstas sirvan de apoyo a la rehabilitación general del ciego o deficiente visual.

Técnico de material tiflotécnico.

Diseña y adapta material didáctico e instrumentos de apoyo al invidente y asesora e instruye en estas materias profesionales según las indicaciones de su superior, al objeto de facilitar el proceso de aprendizaje y de uso de dicho material por parte del ciego o deficiente visual.

Técnico asesor en promoción artística (a extinguir).

Promueve y organiza actividades musicales, promocionando a músicos afiliados según instrucciones de su superior con el fin de contribuir a la integración de los

músicos afiliados y a la promoción de la imagen de la ONCE.

Técnico de rehabilitación.

Planifica, diseña y aplica programas de autonomía personal, que incluyen áreas como adiestramiento sensorial, aspectos corporales, espaciales, temporales y ambientales, orientación, movilidad, habilidades para la vida diaria, estimulación visual y entrenamiento en el uso de ayudas ópticas, no ópticas y electrónicas, para el mejor aprovechamiento funcional de la visión residual, siguiendo la normativa vigente y las indicaciones de su superior, al objeto de prestar un servicio de calidad, facilitando que las personas ciegas y deficientes visuales realicen sus actividades de una manera segura y eficaz.

Jefe de residencia (a extinguir).

Programa, coordina y supervisa el trabajo del personal a su cargo, vela porque se cumpla la disciplina en el centro y apoya al profesorado; igualmente coordina las actividades del alumnado en tiempo no lectivo, según las directrices de su superior y normativa vigente al objeto de asegurar el correcto funcionamiento de los internados y facilitar la formación integral del alumno.

Trabajador social.

Estudia la problemática concreta de los ciegos y deficientes visuales en materia de bienestar social, informa y orienta a los mismos e interviene en dicha problemática gestionando las ayudas más convenientes en cada caso según el ámbito de actuación: individuo, familia, grupo, comunidad; confecciona los informes preceptivos, siguiendo los programas de actuación, normativa vigente e instrucciones de su superior, al objeto de facilitar el acceso de los afiliados y trabajadores a las prestaciones y servicios de la ONCE y de la comunidad.

Óptico.

Prescribe y monta las ayudas e instrumentos ópticos a los pacientes con visión deficiente, con base en el criterio oftalmológico, a la evaluación del resto visual, análisis de las disponibilidades tecnológicas e instrucciones de su superior al objeto de conseguir el máximo aprovechamiento de la visión residual de dichos pacientes, responsabilizándose del material específico a su cargo.

Profesor fisioterapeuta escuela universitaria (a extinguir).

Imparte clases teórico-prácticas sobre técnicas fisioterapéuticas y sus fundamentos anatómicos, materiales, aparataje clínico utilizado, etc., y supervisa la puesta en práctica de lo aprendido, siguiendo los programas elaborados con base en lo establecido por el Ministerio de Educación y Ciencia y según directrices del jefe de estudios y director del centro, para conseguir una óptima formación

integral de los alumnos que garantice una adecuada inserción profesional de los mismos.

Maestro.

Puede desempeñar sus funciones tanto en un centro específico de la ONCE como prestando apoyo a la educación integrada. En el centro específico impartirá enseñanza en las áreas incluidas en el currículo de la enseñanza básica obligatoria, educación primaria y primer ciclo de la E.S.O., con la capacitación necesaria en la enseñanza de personas ciegas, deficientes visuales, o sordociegas, planificando dicha actividad educativa, así como actividades específicas relacionadas con la limitación que la ceguera o deficiencia visual comportan a la autonomía personal, para el adecuado desarrollo del currículo, dentro del marco organizativo, pedagógico y didáctico establecido por la entidad con respecto a su carácter propio y de acuerdo con la legislación vigente. Las funciones de apoyo a la educación integrada consistirán en participar en el diseño, planificación e intervención en la aplicación de los programas relacionados con las áreas específicas implicadas en la educación de ciegos, deficientes visuales, y sordociegos, así como actividades específicas relacionadas con la limitación que la ceguera o deficiencia visual comportan a la autonomía personal, prestando el apoyo necesario al alumno, sus familias y la comunidad educativa del centro donde esté escolarizado el alumno, para que éste lleve a cabo una escolaridad normalizada, todo ello de acuerdo con la normativa vigente.

Profesor de música de enseñanza elemental (a extinguir).

Imparte clases de enseñanzas musicales, de teoría y práctica de solfeo, de instrumentos, así como las regladas de primaria, y de primer ciclo de la E.S.O., y análogas, a nivel elemental, según programas establecidos por el conservatorio y el Ministerio de Educación y Ciencia, en los centros específicos de la ONCE y/o prestando apoyo a los alumnos de educación integrada, teniendo la capacitación necesaria en la enseñanza de ciegos, y siguiendo instrucciones de su superior al objeto de facilitar el acceso a tales enseñanzas a los alumnos ciegos y deficientes visuales.

Profesor de 2.º ciclo de la E.S.O. y F.P.

Imparte enseñanzas en las áreas incluidas en los planes de estudios de segundo ciclo de la E.S.O. y de la Formación Profesional y, con la capacitación adecuada para la enseñanza de ciegos y deficientes visuales, planifica dicha actividad formativa siguiendo los programas elaborados con base en lo establecido por el Ministerio de Educación y Ciencia, acorde con las directrices del jefe de estudios y director del centro con el objeto de conseguir que los alumnos alcancen las metas educativas previstas en los mencionados planes.

Profesor de música de enseñanza profesional (a extinguir).

Imparte enseñanzas musicales a nivel superior de teoría de la música, práctica de solfeo, enseñanza específica de un instrumento y aquellas materias necesarias para la obtención de un título superior así como asignaturas musicales regladas de segundo ciclo de la E.S.O., siguiendo los programas elaborados con base en lo establecido por el conservatorio y por el Ministerio de Educación y Ciencia, según indicaciones del jefe de estudios y director del centro, con el objeto de conseguir el rendimiento óptimo de los alumnos ciegos y deficientes visuales.

Técnico de integración laboral (a extinguir).

Participa de forma activa en la elaboración, diseño y ejecución de proyectos de creación de empleo para afiliados, previo análisis de sus necesidades, realizando el seguimiento de los mismos y el de los presentados por entidades ajenas. Asimismo realiza labores, tanto de intermediación entre la empresa ofertante y el afiliado demandante, como de desarrollo de los planes de formación que correspondan, y de información y asesoramiento en materia de legislación sobre discapacitados (subvenciones, bonificaciones, etc.), de contratos laborales a los demandantes de empleo y a los empresarios.

Psicólogo.

Diagnostica y evalúa problemas psicológicos, diseña y aplica programas psicoterapéuticos para grupos e individuos en áreas clínicas y pedagógicas, en coordinación con cuantos participen en el proceso educativo y/o rehabilitador de los deficientes visuales, según las directrices de su superior, los programas de actuación y normativa interna, a fin de conseguir la óptima adaptación y desarrollo integral del individuo.

Sociólogo (a extinguir).

Realiza análisis estadísticos, investigaciones sociológicas y programa servicios sociales para afiliados, colaborando en los planes de actuación, según instrucciones del superior, al objeto de adecuar dicho servicio a las necesidades y objetivos de la ONCE.

Médico de empresa.

Realiza consultas y emite informes sobre medicina preventiva y control de la salud; coordina y supervisa el funcionamiento de los servicios contratados con el seguro médico y gestiona la seguridad e higiene en los puestos de trabajo, según directrices del jefe del centro, marco legal, normativa interna y bajo la supervisión del asesor médico, al objeto de conseguir una óptima salud de los trabajadores y afiliados en su ámbito de actuación.

Músico profesional (a extinguir).

Desarrolla tareas tales como: análisis y composición musical, divulgación musical técnica y práctica; preparación y realización de recitales y conciertos, así como el asesoramiento y supervisión en temas de archivo, transcripción, corrección y catalogación de obras musicales, todo ello en concordancia con las directrices emanadas de su superior, a fin de lograr una amplia divulgación de las actividades musicales de la entidad.

Pedagogo.

Actúa en materia de gestión, investigación y práctica educativa; igualmente propone, elabora, desarrolla y realiza el seguimiento de proyectos pedagógicos con cuantos participan en el proceso educativo, según la normativa vigente, política educativa de la ONCE y directrices de su superior, para optimizar la acción educativa llevada a cabo con ciegos y deficientes visuales.

Oftalmólogo (a extinguir).

Realiza el diagnóstico de la patología ocular y visual del interesado y evalúa su resto visual, informando sobre dichos aspectos, emitiendo certificaciones para determinar si procede o no su afiliación y responsabilizándose del tratamiento oftalmológico oportuno, aplicando las técnicas necesarias a cada caso, según directrices de su superior al objeto de prevenir el avance de la ceguera y optimizar el aprovechamiento de la capacidad visual de la persona.

Asesor médico (a extinguir).

Asesora en materia de sanidad, así como seguridad y salud laboral, en todo el ámbito de la ONCE coordinando las actuaciones de los médicos de empresa y realizando planes y programas de prevención sanitaria, siguiendo las directrices de sus superiores y normativa vigente al respecto, con el objeto de lograr un nivel óptimo de salud entre los trabajadores.

Asesor oftalmológico (a extinguir).

Asesora y actúa en materia de oftalmología en todo el ámbito de la ONCE y asume la responsabilidad médica del centro de rehabilitación visual según directrices de su superior al objeto de dotar a la organización del servicio oftalmológico adecuado y de asegurar el funcionamiento médico del citado centro.

Grupo 2. Gestión**Ordenanza.**

Realiza actividades de recogida y entrega de correspondencia; recados, paquetería, fotocopias; atención, registro y anuncio de visitas; transporte de documentos entre despachos, franqueo y cierre de correspondencia, vigila y

controla la circulación interior de personas y otras análogas, bajo la dependencia de su superior, con objeto de facilitar la fluidez necesaria en los procesos de trabajo propios de los centros.

Auxiliar administrativo.

Desarrolla funciones de carácter administrativo tales como tramitación de correspondencia, archivo, ficheros, cálculos matemáticos y estadísticos sencillos, cobros y pagos por ventanilla sin firma, mecanografía y tareas auxiliares de informática, y confección de estadillos y listados; en materia de contabilidad procede al alta de asientos contables, al registro de facturas, cobros y pagos en las aplicaciones auxiliares de contabilidad, a la comprobación de la corrección de los documentos que soportan los asientos y a la elaboración de las conciliaciones bancarias; en materia de presupuestos procede a la elaboración de propuestas en ICAD, seguimiento del presupuesto y de los remanentes, y otras tareas encomendadas por el gestor de actividad; en materia de cupón, a la distribución, preparación y liquidación del mismo, y a la ejecución del control y pago de premios, así como cuantas tareas análogas le sean encomendadas, todo ello bajo la dependencia de su superior al objeto de contribuir al óptimo funcionamiento de la gestión administrativa.

Telefonista.

Se encarga de la atención de aparatos y centralitas telefónicas, para la comunicación de las distintas dependencias de una unidad, y con el exterior, facilitando información ya elaborada a personal y público, controlando los ficheros telefónicos, todo ello bajo la dependencia de su superior, con la finalidad de conseguir una buena comunicación en el centro y con el exterior.

Conductor (a extinguir).

Realiza las funciones de manejo y conducción de vehículos, mantenimiento y puesta a punto de los mismos, transporte de menores, escolares y otras personas así como de mercancías, responsabilizándose de su seguridad y ciñéndose al Código de Circulación y directrices de sus superiores con el fin de efectuar adecuadamente dicho servicio.

Oficial administrativo.

Desarrolla, con iniciativa y responsabilidad, tareas de carácter administrativo tales como redacción de documentos, confección de listados y estadillos, control de archivos y ficheros, tramitación de expedientes, pago y cobro sin firma y cálculos matemáticos y estadísticos; en materia de contabilidad, procede al alta de asientos contables, a la comprobación de la corrección de los documentos que soportan los asientos, al registro de facturas, cobros y pagos en las aplicaciones auxiliares de contabilidad, a la contabilización y supervisión de operaciones

rutinarias, y a la elaboración de conciliaciones bancarias; en materia de presupuestos procede a la elaboración de propuestas en ICAD, seguimiento del presupuesto y de los remanentes, y otras tareas encomendadas por el gestor de actividad; en materia de cupón, al control y pago de premios. igualmente colabora en la elaboración de contratos, nóminas, boletines de cotización, expedientes disciplinarios, liquidaciones, altas y bajas, ocupándose de la tramitación burocrático-administrativa que se desprende de dichas actividades y cuantas tareas análogas le sean encomendadas, todo ello bajo la dependencia de su superior al objeto de asegurar el óptimo funcionamiento de la gestión administrativa.

Oficial de relaciones públicas (a extinguir).

Realiza actividades complementarias de comunicación social y desarrolla las campañas de relaciones públicas organizadas por la entidad. Estas tareas pueden ser fundamentalmente de protocolo, de atender a los visitantes que se le indiquen, y otras funciones análogas, al objeto de colaborar en la preparación y realización de dichas actividades.

Encargado de almacén (a extinguir).

Realiza funciones de recepción, control, almacenamiento y entrega de materiales de diversa índole, responsabilizándose de los preceptivos albaranes, inventario y libros de entrada y salida, bajo la dependencia de su superior para el perfecto funcionamiento del almacén a su cargo.

Tesorero (a extinguir).

Realiza actividades propias de la tesorería del centro (caja y bancos), tales como: tramitación, firma y ejecución de los cobros y pagos en efectivo, cheque y transferencia, elaboración de los libros de caja; introducción de los cobros y pagos en las aplicaciones informáticas; ejecución de los arqueos periódicos de la caja del centro; comprobación de los extractos bancarios; supervisión de los envíos de fondos de las agencias y realización de los envíos de fondos a la dirección General.

Jefe administrativo (a extinguir).

Realiza funciones relativas a aspectos económicos, comerciales, de organización y administración en general, asistiendo a su superior inmediato en sus funciones y supliéndolo en los casos de ausencia y por delegación expresa. Asimismo, se ocupa del desarrollo de la gestión a su cargo, en materia burocrática, de prestación de servicios y del cupón, todo ello según instrucciones de su inmediato superior y normativa vigente al objeto de contribuir al correcto funcionamiento del proceso administrativo.

Contable.

Realiza la contabilización de los asientos del centro y de sus agencias dependientes, el alta de los asientos manuales, cobros, pagos y otras operaciones no introducidas por el personal administrativo, comprueba la corrección de los asientos automáticos, controla periódicamente la exactitud de los saldos contables y la coherencia entre contabilidad y sus aplicaciones auxiliares, y garantiza que todos los documentos que sirven de soporte a la contabilidad y en especial las facturas, cumplen los requisitos legales y fiscales internos y externos exigidos en cada momento. Efectúa un seguimiento de las cuentas a cobrar y a pagar del centro, llevando un detalle pormenorizado y actualizado de las mismas, así como del inventario del inmovilizado material, velando por su permanente actualización. Asimismo participará en las tareas relacionadas con el sorteo y el escrutinio de los productos de juego, en los términos previstos en los reglamentos reguladores de las modalidades de juego de la ONCE.

Graduado social.

Gestiona la tramitación de asuntos relativos a contratos, nóminas, boletines de cotización, expedientes disciplinarios, liquidaciones por cese, expedientes I.T., altas, bajas y otras de índole similar, bajo la dependencia de su superior, atendiendo a la normativa interna y legislación vigente, al objeto de que dichas gestiones se ajusten en todo a lo establecido.

Traductor-Intérprete (a extinguir).

Organiza, supervisa y realiza la traducción directa o inversa de libros, artículos y otros documentos y actúa como intérprete siguiendo las instrucciones de su superior al objeto de proporcionar un adecuado servicio en estas materias y facilitar la comunicación a nivel internacional.

Administrador (a extinguir).

Supervisa el trabajo realizado por los encargados de servicios generales y personal de mantenimiento a su cargo en todo lo referente a temas de limpieza, cocina, reparación y mantenimiento de instalaciones y edificios; efectúa las compras de material reglamentariamente autorizado incluidas en su área de actividad y, en general, realiza la gestión administrativa propia de la misma, siguiendo instrucciones del jefe de centro al objeto de colaborar en el correcto funcionamiento del centro al que se halla adscrito.

Documentalista (a extinguir).

Organiza, clasifica, gestiona y controla los fondos documentales, archivísticos y bibliográficos del centro al que esté adscrito, siguiendo las instrucciones de su superior, los criterios normalizados de archivística, documentación y biblioteconomía, así como la normativa interna, al objeto de prestar un adecuado servicio a los usuarios.

Periodista.

Realiza tareas tales como: entrevistas, artículos de opinión, críticas, etc., y en general todas aquéllas que cubran la información a través de los medios de comunicación más adecuados, siguiendo las instrucciones de su superior, al objeto de contribuir a la divulgación de la imagen de la ONCE.

Técnico de control de gestión económico-financiera.

Realiza tareas de coordinación y supervisión de las operaciones contables, efectuando los cierres contables y las comprobaciones oportunas y de coordinación y asesoría de la unidad de tesorería. asimismo, asesora al director del centro y a otros miembros del equipo de gestión en temas económicos, contables, presupuestarios, fiscales y de administración en general; efectúa las auditorías de las agencias y los controles económico-administrativos en las diferentes unidades del centro y, en especial, en los procesos de ventas, liquidación del cupón y pago de premios, en la nómina y seguros sociales, en las cuentas y conciliaciones bancarias, en las ayudas y subvenciones, y en cualquier otro movimiento financiero o presupuestario; comprobando en todo momento el correcto cumplimiento de la normativa legal, fiscal e interna vigentes, asimismo participará en las tareas relacionadas con el sorteo y el escrutinio de los productos de juego, en los términos previstos en los reglamentos reguladores de las modalidades de juego de la ONCE.

Director de agencia (a extinguir).

Dirige la agencia administrativa, gestionando y supervisando la tramitación de asuntos relacionados con la administración económica (tesorería, cobros, pagos, información sobre estados contables, etc.), ventas-cupón (inspección de ventas, liquidación, quioscos y puntos de venta, recepción, custodia, reparto y anulación del cupón, pago de premios, etc.), prestaciones, actividades y servicios ofrecidos a los afiliados (asistencia multidisciplinar, biblioteca, animación sociocultural, deportes, etc.) administración de personal (control de incidencias, horarios y vacaciones, tramitación de solicitudes, etc.) y asuntos generales (registro, mantenimiento de locales, control de material de oficina, etc.) asumiendo la representación de la entidad en el ámbito de la agencia, todo ello bajo la dependencia del delegado territorial o director administrativo y siguiendo sus directrices y normativa vigente, para facilitar la consecución de los objetivos de la ONCE en su ámbito de actuación.

Asesor económico (a extinguir).

Asesora y realiza informes y tareas de índole económico-contable y presupuestaria, según directrices de su superior y la normativa interna, al objeto de optimizar la gestión económica de la ONCE.

Asesor jurídico.

Asesora y actúa en cualquier campo del derecho realizando funciones encaminadas a la defensa jurídica de la entidad, bajo la supervisión y coordinación técnica de la dirección General, de acuerdo con el marco jurídico vigente y normativa interna de la organización, con objeto de conseguir informes y sentencias en consonancia con los intereses de la ONCE y la legalidad en vigor.

Asesor económico-financiero (a extinguir).

Asesora sobre productos financieros y política bancaria, gestiona la cartera de valores de la organización, ejecutando la gestión de tesorería, invirtiendo los excedentes de la misma y controlando las inversiones financieras, de acuerdo con las instrucciones de su superior y la situación del mercado con el fin de obtener la mayor y más segura rentabilidad para los fondos de tesorería y recursos de la ONCE.

Técnico asesor en recursos humanos y organización.

Asesora y actúa en materia de selección, promoción, formación, clasificación profesional, sistemas retributivos, estructura orgánico-funcional, racionalización de procesos de trabajo y dimensionamiento de plantillas, según indicaciones del coordinador de recursos humanos y organización a fin de contribuir a la adecuada gestión y desarrollo de los recursos humanos y la máxima eficacia organizativa.

Asesor en gestión presupuestaria (a extinguir).

Asesora sobre la elaboración y ejecución de los presupuestos, coordina las actividades de los técnicos de control de gestión económico-financiera en estas materias, estudia las desviaciones presupuestarias y propone la aceptación o no de las modificaciones solicitadas por los centros, según las directrices de su superior para contribuir a la optimización de la política económico-presupuestaria de la entidad sobre criterios de eficacia y rentabilidad.

Grupo 3. Producción**Auxiliar de oficio.**

Realiza cuantas actividades auxiliares sean necesarias para servir de apoyo en tareas de oficio tales como: limpieza, transporte interno, carga y descarga y análogas, siguiendo instrucciones de sus superiores, con objeto de colaborar en las tareas de mantenimiento, producción y suministro de los centros a los que se hallan adscritos.

Personal de limpieza y comedor.

Realiza las labores de aseo y limpieza de las dependencias y menaje, preparación de comedores, distribución de alimentos y análogas, bajo la dependencia de los encargados de servicios generales, a fin de alcanzar una óptima calidad en el servicio doméstico.

Personal de costura y lavandería.

Realiza el preparado de ropa, lavado, planchado, detección y reparación de desperfectos de la misma y la atención al proceso en general de lavandería y costura, bajo la dependencia de los encargados de servicios generales, con la finalidad de conseguir la buena marcha de los servicios encomendados.

Oficial 2ª de cocina.

Colabora con el cocinero en sus funciones, preparando comidas sencillas y sustituyéndolo ocasionalmente, corriendo a su cargo el mantenimiento y limpieza de los útiles empleados en el trabajo de cocina, bajo la dependencia de su superior, con el fin de conseguir un óptimo funcionamiento de este servicio.

Oficial 2ª de mantenimiento general.

Realiza trabajos sencillos de reparación y mantenimiento de instalaciones y edificios, tales como albañilería, electricidad, fontanería, pintura, calefacción, carpintería, mecánica, etc., ayudando al oficial 1ª en sus trabajos, bajo la supervisión de éste y las directrices de su superior, al objeto de conseguir una óptima conservación y funcionamiento de los centros a los que se hallan adscritos.

Oficial 2ª de producción (a extinguir).

Realiza tareas tales como: ensamblaje, limpieza, engrase y manejo correcto de máquinas, utilizando a tal efecto la maquinaria auxiliar adecuada, todo ello bajo las instrucciones de su superior, a fin de colaborar en la buena marcha del proceso productivo.

Oficial 2ª de impresión y manipulación.

Realiza tareas tales como limpieza, entintado, engrasado, cambio, ajuste y comprobación de los distintos elementos de la maquinaria empleada en los procesos de impresión y manipulación, así como el alejado, empaquetado, control, apilamiento, cuenta, y ordenación del producto, realizando los cortes oportunos en los mismos, cargando las estaciones de la alzada, controlando las secuencias y saltos de numeración y revisando el proceso de alzado y plastificado de topes, así como cuantas tareas análogas le sean encomendadas; colaborando con el oficial 1ª y bajo la supervisión de su superior.

Oficial 2ª de mantenimiento maquinaria (a extinguir).

Realiza tareas de apoyo al oficial 1ª en la limpieza, mantenimiento y reparación de los elementos mecánicos, eléctricos y electrónicos que intervienen en el proceso productivo, bajo la supervisión de su superior al objeto de conseguir un adecuado mantenimiento de la maquinaria del centro.

Auxiliar de servicios bibliográficos.

Realiza tareas auxiliares en el proceso de producción bibliográfica, tales como manipulación y almacenamiento de materias primas, manejo de guillotinas y cortadoras, empaquetado, formación y cosido, alfabetización y manejo de ficheros, realización de copias magnetofónicas automáticas, termocopia y fotocopias, mecanografiado de textos, así como mantenimiento de la maquinaria a su cargo, todo ello bajo la supervisión de su superior, al objeto de favorecer el proceso de producción bibliográfica.

Oficial 1ª de cocina.

Realiza funciones, tales como: elaboración y cocinado de alimentos con base en los menús previamente confeccionados, teniendo en cuenta las provisiones existentes, y observando las medidas higiénicas necesarias; distribución de las comidas para su reparto, supervisando al personal a su cargo, todo ello bajo la dependencia de su superior, al objeto de que dichos menús puedan ser servidos en tiempo y calidad adecuados.

Encargado de servicios generales.

Realiza funciones tales como coordinación y supervisión del personal a su cargo; custodia de alimentos y utensilios domésticos; organización y control de despensas, servicios de lavandería y similares; elaboración de menús en coordinación con los oficiales 1ª de cocina y bajo la supervisión del administrador y servicio médico; planificación y control de suministros y otras tareas análogas, siguiendo las directrices de su superior al objeto de conseguir la máxima eficacia y calidad en dichas actividades.

Oficial 1ª de mantenimiento general.

Realiza trabajos de reparación y construcción, en su caso, con iniciativa y responsabilidad, en instalaciones y edificios, en diferentes oficios, tales como jardinería, albañilería, fontanería, carpintería, electricidad, pintura, calefacción y análogas, bajo las instrucciones emanadas de su superior, a fin de alcanzar un perfecto estado de las instalaciones del centro.

Oficial 1ª de impresión y manipulación.

Maneja las máquinas rotativas, y realiza tareas como: limpieza, ajuste, colocación, comprobación, cambio y puesta a punto de los elementos de la maquinaria empleada en los procesos de impresión y manipulación, responsabilizándose de la cantidad y calidad de éstas, así como el clasificado de los paquetes, restauración, destrucción, control y guillotinado, supervisión de los cortes efectuados en los paquetes, así como de todo el proceso de alzado y plastificado, verificación de la correcta numeración de topes, almacenamiento y envío del producto, bajo la supervisión de su superior al objeto de conseguir un óptimo desarrollo de la impresión y preparado del producto.

Oficial 1ª de fotomecánica (a extinguir).

Realiza las actividades propias de su área, tales como confección, montaje y distribución de las planchas para las rotativas, desarrollando todas las actividades necesarias para la preparación del material de fotomecánica necesario para la producción de cupones, todo ello bajo la dependencia de su superior al objeto de conseguir una óptima producción y abastecimiento de las necesidades de la Imprenta.

Oficial 1ª de producción (a extinguir).

Desarrolla con iniciativa y responsabilidad tareas tales como: manejar correctamente maquinaria compleja, controlar su funcionamiento y la calidad de las piezas realizadas, según instrucciones del jefe de equipo, así como cuantas tareas análogas contribuyan al logro de los objetivos de producción fijados en plazo y calidad.

Oficial 1ª de mantenimiento maquinaria.

Realiza tareas tales como mantenimiento de maquinaria, localización y reparación de averías mecánicas, eléctricas y electrónicas, realización y montaje de piezas, bajo la supervisión de su superior al objeto de conseguir un óptimo estado de operatividad de toda la maquinaria del centro.

Especialista de servicios bibliográficos.

Desarrolla funciones tales como manejo de impresoras en sus distintas modalidades, realización de grabaciones y copias magnetofónicas de especial dificultad, control de préstamo, envío y recepción de obras, supervisión del trabajo auxiliar, reproducción de maquetas, atención a usuarios, confección y manejo de ficheros, control de existencias, lectura y adaptación de textos con diversos grados de dificultad, así como conservación y mantenimiento de la maquinaria a su cargo, todo ello bajo la dependencia de su superior al objeto de lograr la máxima calidad en los servicios encomendados.

Especialista de núcleos periféricos.

Realiza tareas tales como transcripción y corrección en Braille, manejo de impresoras y encuadernadoras, realización de fotocopias y termocopia, copias sonoras, diseños en relieve y reproducción de maquetas, lectura, grabación y mecanografiado de textos, confección y manejo de ficheros, ordenación, mantenimiento y control de las obras y grabaciones de la biblioteca del centro, así como de la maquinaria a su cargo, atención de las peticiones de los usuarios, así como otras tareas similares propias de los servicios bibliográficos, según las instrucciones de su superior y normativa vigente al objeto de ofrecer a los afiliados de su ámbito territorial una óptima prestación de dichos servicios.

Especialista de diseño e imagen (a extinguir).

Realiza el diseño gráfico de distintos elementos publicitarios y, en general, de material destinado a la divulgación de la imagen corporativa de la ONCE siguiendo instrucciones de su superior al objeto de colaborar en dicha función divulgativa.

Jefe de equipo de mantenimiento general (a extinguir).

Coordina, supervisa y colabora con las diferentes oficialías, para garantizar la correcta reparación y adecuación de las instalaciones y edificios, responsabilizándose de las obras a él encomendadas, todo ello bajo las instrucciones de su superior con objeto de conseguir una perfecta coordinación entre los diferentes servicios de mantenimiento.

Jefe de equipo de manipulado (a extinguir).

Supervisa y coordina el trabajo realizado por los oficiales a su cargo, controlando las actividades propias del proceso de manipulado; comprobado-clasificado, revisado, terminado y almacén, siguiendo instrucciones del jefe de taller, así como cuantas tareas análogas contribuyan a la correcta realización de dicho proceso.

Jefe de equipo de mantenimiento maquinaria (a extinguir).

Coordina un grupo de oficiales a su cargo, supervisando y participando del trabajo de éstos, responsabilizándose del material utilizado en la reparación de las piezas, así como de estas, todo ello bajo la supervisión de su superior, y al objeto de conseguir un óptimo rendimiento de su equipo y el mantenimiento correcto de la maquinaria del centro.

Jefe de equipo de producción (a extinguir).

Supervisa el trabajo realizado por los oficiales a su cargo y controla el proceso productivo desde el estudio del plano de las piezas por elaborar, hasta la comprobación de la calidad de las mismas, realizando el montaje y desmontaje de

cuantos accesorios precisa la máquina, bajo las instrucciones del jefe de taller, con el fin de contribuir a la correcta producción en tiempo y calidad.

Delineante (a extinguir).

Realiza el completo desarrollo de proyectos sencillos, levantamiento de planos y su reproducción, croquización de obras o maquinaria, interpretación de planos de tipo industrial e infraestructura, cubicación y transportación de menor cuantía y otras labores análogas, según las instrucciones de su superior y al objeto de contribuir a la adecuada realización de proyectos técnicos.

Jefe de taller de manipulado (a extinguir).

Coordina y supervisa la labor realizada por los oficiales y jefes de equipo a su cargo, controlando todo el proceso de manipulado y procesado del cupón, incluyendo éste funciones de comprobado-clasificado, revisado, terminado y almacén, según las instrucciones de su superior, así como cuantas tareas análogas contribuyan al cumplimiento de los planes fijados.

Jefe de taller de rotativas (a extinguir).

Realiza funciones de coordinación y supervisión del personal a su cargo, responsabilizándose e interviniendo en las tareas técnicas y productivas, y desarrolla los planes de trabajo diario y semanal, bajo la dependencia del director, al objeto de conseguir un óptimo funcionamiento del taller de rotativas y los objetivos de producción de cupón en plazo, calidad y cantidad.

Jefe de taller de mantenimiento de maquinaria (a extinguir).

Coordina y supervisa el trabajo realizado por los oficiales y jefes de equipo controlando todo el proceso de mantenimiento y reparación, siguiendo instrucciones de su superior, así como cuantas tareas análogas contribuyan a garantizar el logro de los objetivos.

Jefe de taller de producción (a extinguir).

Coordina la labor realizada por los oficiales de producción y jefes de equipo, controlando todo el proceso de producción y realizando estudios sobre costes, tiempos y calidades, bajo la dependencia de su superior, así como cuantas tareas análogas contribuyan al cumplimiento de los programas de producción fijados.

Técnico en diseño e imagen (a extinguir).

Realiza tareas de diseño e imagen tales como: confección de proyectos para la instalación de stands, diseño de material publicitario y en general aquellos tendentes a la divulgación de la imagen de la entidad, bajo la supervisión de su

superior, a fin de colaborar a la consecución de una buena imagen pública de la ONCE acorde con su identidad corporativa.

Técnico de servicios bibliográficos-Braille.

Realiza con iniciativa y responsabilidad tareas tales como: transcripción y adaptación de textos al sistema Braille, corrección de textos Braille, tratamiento de textos para centros de producción bibliográfica, adaptaciones en relieve para ciegos, experimentación de materiales, diseño y realización de maquetas, todo ello bajo la dependencia de su superior a fin de conseguir óptima calidad en la producción Braille del centro.

Técnico de servicios bibliográficos-sonido.

Desarrolla con iniciativa y responsabilidad funciones tales como: realización de montajes, mejora de grabaciones defectuosas, control de calidad de la producción sonora, bajo las directrices de sus superiores, al objeto de lograr una óptima calidad en la producción sonora del servicio bibliográfico.

Técnico de servicios bibliográficos-biblioteca.

Realiza con iniciativa y responsabilidad tareas técnicas dentro de los Servicios Bibliográficos, tales como: catalogación y clasificación de los libros de las bibliotecas en tinta, en Braille o sonoras; asesoramiento e información a usuarios, así como confección de estadísticas sobre el uso de las bibliotecas, con el objeto de ofrecer un servicio adecuado a los afiliados.

Técnico superior de servicios bibliográficos (a extinguir).

Realiza tareas dentro de los servicios bibliográficos, en producción Braille, sonora o bibliotecas, tales como: fijar criterios de adaptación de materiales para la producción en Braille o sonora, o de la catalogación oficial en tinta a la de los libros para ciegos, y supervisar el cumplimiento de lo anterior; crear signografía especial no prevista, según los criterios fijados por la comisión Braille, informando a la misma, y adaptar materiales complejos; planificar y organizar las bibliotecas, evaluar sus estadísticas, dirigir la realización de catálogos y detectar las necesidades bibliográficas en los distintos sistemas; participar en la selección de libros; coordinar y dirigir publicaciones periódicas para ciegos, así como prestar asesoramiento y emitir informes sobre los servicios bibliográficos, bajo la dependencia de su superior y según la normativa vigente, al objeto de contribuir a alcanzar el correcto funcionamiento de los servicios bibliográficos.

Arquitecto técnico (a extinguir).

Realiza informes técnicos y de control de proyectos de obras e inversiones inmobiliarias, siguiendo las instrucciones de su superior y la normativa interna, al

objeto de prestar un adecuado apoyo técnico a su superior.

Ingeniero técnico (a extinguir).

Evalúa e informa técnicamente sobre productos tiflotécnicos, la viabilidad de producirlos y supervisa su reparación, según las instrucciones de su superior, al objeto de que los mismos sean de utilidad para las personas invidentes.

Arquitecto asesor (a extinguir).

Asesora, propone e informa sobre adquisiciones, construcciones y rehabilitaciones inmobiliarias, así como sobre la situación de los edificios de la ONCE, inspeccionando y controlando los proyectos en curso, de acuerdo con las directrices de su superior y normativa vigente para contribuir a la consecución de un patrimonio inmobiliario ajustado a las necesidades de la organización.

Ingeniero asesor de obras (a extinguir).

Asesora, propone y gestiona la adjudicación de los proyectos inmobiliarios de la ONCE, analizando su viabilidad técnica y presupuestaria, controlando y supervisando la calidad de su ejecución y el coste económico, de acuerdo con las directrices de su superior y normativa vigente para contribuir a la consecución de un patrimonio inmobiliario ajustado a las necesidades de la organización.

Grupo 4. Red de ventas

Agente vendedor.

Como desarrollo a lo expuesto en el articulado del convenio, el agente vendedor tiene las siguientes funciones.

Atiende a los clientes con un trato de calidad y según los hábitos de compra y necesidades de los mismos, rentabilizando al máximo la explotación del punto de venta y horario que se le asigne, todo ello dentro del marco del convenio colectivo, la normativa interna en materia de juego y las instrucciones de sus superiores, a fin de alcanzar los objetivos de venta individuales, y del ámbito de su actuación en conjunto.

Realiza la venta de productos de juego utilizando técnicas comerciales de venta, de fidelización de clientes y de captación de nuevos compradores, adecuando las mismas a la tipología de la demanda y entorno del punto de venta y zona de influencia en el que ejerce la venta, con el fin de alcanzar los objetivos comerciales y de venta prefijados.

Recoge y prepara los productos con antelación a la venta, realiza la liquidación de los mismos, así como la devolución de los no vendidos, en los lugares que la

ONCE le indique, haciendo los desplazamientos necesarios, tanto para dichos procesos como para el propio ejercicio de la venta, en su caso. Puede pagar premios al público y canjearlos por otros productos. Todo ello en las condiciones fijadas por la normativa vigente, y con utilización de los medios técnicos que la ONCE ponga a su disposición en cada momento.

Admite y contribuye en la aplicación de los sistemas de revisión y control que determine la ONCE, relativos a las actividades que desempeña como Agente vendedor, tales como la venta, liquidación, devolución, pago de premios, etc., así como de las tareas asociadas a dichas actividades; respondiendo, en su caso, de los débitos que pudieran detectarse, en los límites permitidos por la legislación vigente.

Se mantiene permanentemente informado sobre normativa en vigor, estrategia, objetivos, nuevos productos y técnicas, todo ello relativo al área comercial, asistiendo a las sesiones de trabajo y los cursos de formación que se diseñen al efecto.

Actúa en el punto de venta como canal de comunicación externa, informando a los clientes sobre distintos aspectos de los productos de juego (cartera de productos, características de los mismos, sorteos extraordinarios, precio, números premiados, dónde cobrarlos, promociones comerciales, etc.), utilizando para ello los medios y soportes que la ONCE disponga en cada momento. Informa también de los servicios que presta la organización a las personas discapacitadas en general, y a los ciegos y deficientes visuales en particular.

Recoge y canaliza información de los clientes sobre sus necesidades y nivel de satisfacción acerca de los productos comercializados, así como de la calidad del servicio de venta (quejas, reclamaciones, sugerencias, etc.), formando parte representativa en las investigaciones que se realicen sobre la opinión de los clientes de la ONCE.

Puede ser seleccionado para participar en los talleres de expertos que tengan como objetivo la obtención de información que ayude a la toma de decisiones relacionadas con la actividad comercial que desempeña la red de ventas.

Informa puntualmente al equipo de gestión de ventas de su centro sobre todo lo concerniente a su actividad comercial y de la competencia, aportando cuanta información y datos se le soliciten, para el desarrollo de los estudios y análisis de mercado que de forma general sea necesario realizar y, en particular, sobre el punto de venta y la demarcación geográfica en la que éste se encuentra ubicado.

Maneja con autonomía y suficiencia, tanto la moneda de curso legal, como los sistemas electrónicos y medios técnicos de comercialización y apoyo al ejercicio de la venta existentes en cada momento.

Contribuye con su presencia personal, actitud y profesionalidad a la buena imagen, tanto de los productos que comercializa como de la propia Institución. Desarrolla su actividad en las mejores condiciones de presencia e imagen personal e institucional.

Contribuye en la elaboración, implantación, desarrollo y evaluación de campañas de marketing directo y promocionales que en cada momento se establezcan, y en general en la estrategia publicitaria y de comunicación de los productos de juego de la ONCE en su ámbito.

En su caso y por designación expresa, actúa como formador y tutor de aspirantes a la venta y de otros vendedores que lo precisen, formando, apoyando y acompañándoles en las tareas diarias relacionadas con su actividad laboral, así como resolviendo las cuestiones que sobre su desarrollo se planteen. Con este fin cumplimentará la documentación precisa en cada momento que se derive de tales funciones.

Elabora informes acerca de la actividad comercial con el objetivo de facilitar la oportuna toma de decisiones por parte de la ONCE en cuanto a su cartera de productos, canales de venta, clientes y estrategias definidas para ellos.

Realiza cuantas otras actividades le sean encomendadas de carácter afín al puesto.

Especialista de ventas (a extinguir).

Las actividades y funciones propias del especialista de ventas serán las siguientes:

Realizar estudios de mercado del área asignada (distribución demográfica, hábitos de consumo, características socioeconómicas de la zona, etc.), a fin de conocer la venta potencial de la misma, ajustando el dimensionamiento y ubicación de la red de puntos, días y horarios comerciales de mayor explotación, realizando prospecciones de nuevos espacios para la venta y buscando la adecuación de la plantilla a las peculiaridades de los micromercados que conforman su zona, procurando la máxima rentabilidad de los puntos de venta.

Colaborar en el establecimiento y seguimiento de los objetivos de venta.

Participar en el ajuste periódico de la cuantía y composición de la cantidad de productos a comercializar asignada a cada agente vendedor de su zona.

Supervisar la venta en el área asignada durante el horario comercial previsto, apoyando a los agentes vendedores para el mejor desarrollo de su actividad, observando si éstos ofrecen a sus clientes un trato de calidad y proyectan una adecuada imagen de los productos y de la Institución, supervisando el correcto uso por los agentes vendedores de los elementos auxiliares para la venta

(quioscos, stands, máquinas lectoras, etc.), detectando si la venta se realiza según normativa y elaborando informes sobre infracciones a los deberes propios de los agentes vendedores, accidentes de trabajo, robos, solicitudes de suplencia o cambio de punto, estado de quioscos, etc.

Realizar acciones de motivación, de información, y de formación de los agentes vendedores, y actuar como canalizador de información bidireccional: transmisión de metas y estrategias comerciales a los vendedores y recepción por parte de éstos de datos sobre el mercado.

Colaborar en la implantación de estrategias de marketing en su ámbito, evaluando su impacto, y constatando que los agentes vendedores respetan las instrucciones emanadas de los centros relativas a publicidad en los quioscos y stands de la ONCE.

Hacer el seguimiento en su zona de influencia de la implantación de otros agentes del juego competidor, público o privado, legal e ilegal, realizando estudios comparativos de la evolución de sus ventas en relación a los productos de la ONCE.

Mantener actualizada la aplicación informática propia de su área, y realizar cuantas otras actividades le sean encomendadas de carácter afín al puesto.

Anexo 4

Tabla salarial desde 01/01/2009, personal con jornada ordinaria



Grado/Puesto de trabajo	Salario base	
	Anual	Mensual
Grado I inicial (junior): Auxiliar de oficio, personal de limpieza /comedor, y personal de costura/lavandería:	11.130,56	795,04
Grado I de desarrollo (senior): Auxiliar de oficio, personal de limpieza /comedor, y personal de costura/lavandería:	15.900,78	1.135,77
Grado II inicial (junior): Ordenanza, oficial 2.ª cocina, y oficial 2.ª mantenimiento general.	11.835,88	845,42
Grado II de desarrollo (senior): Ordenanza, oficial 2.ª cocina, y oficial 2.ª mantenimiento general.	16.908,36	1.207,74
Grado III inicial (junior): Auxiliar administrativo, auxiliar servicios bibliográficos, telefonista, y oficial 2.ª de impresión y manipulación.	12.814,34	915,31
Grado III de desarrollo (senior): Auxiliar administrativo, auxiliar servicios bibliográficos, auxiliar clínica, telefonista, oficiales 2.ª de: impresión y manipulación, mantenimiento maquinaria, y producción, conductores y monitor terapia ocupacional.	18.306,26	1.307,59
Grado IV inicial (junior): Oficial 1.ª de cocina, oficial 1.ª mantenimiento general, oficial administrativo, cuidador/educador, encargado de servicios generales.	14.088,90	1.006,35
Grado IV de desarrollo (senior): Oficial 1.ª de cocina, oficial 1.ª mantenimiento general, oficial administrativo, cuidador/educador, encargado de servicios generales, encargado almacén, oficial relaciones públicas y monitor deportivo.	20.126,96	1.437,64
Grado V inicial (junior): Oficiales 1.ª de impresión y manipulación, y de mantenimiento maquinaria, especialista servicios bibliográficos, y especialista núcleos periféricos.	15.361,50	1.097,25
Grado V de desarrollo (senior): Oficiales 1.ª de impresión y manipulación, mantenimiento maquinaria, fotomecánica y producción, especialista de diseño e imagen, especialista servicios bibliográficos, y especialista núcleos periféricos.	21.945,00	1.567,50
Grado VI de desarrollo (senior): Jefes de equipo de: manipulado, mantenimiento general, mantenimiento maquinaria, y producción, tesorero y delineante.	24.168,48	1.726,32
Grado VII inicial (junior): Instructor de tiflotecnología y braille, técnicos en servicios bibliográficos braille, sonido y biblioteca, graduado social, contable, A.T.S., y técnico material tiflotécnico.	19.029,50	1.359,25

Grado/Puesto de trabajo	Salario base	
	Anual	Mensual
Grado VII de desarrollo (senior): Instructor de tiflotecnología y braille, instructor técnico de afinación y reparación instrumentos de teclado, técnicos en servicios bibliográficos braille, sonido y biblioteca, jefe administrativo, graduado social, contable, A.T.S., jefes de taller de: manipulado, producción, rotativas y mantenimiento maquinaria, técnico en diseño e imagen, terapeuta ocupacional, técnico material tiflotécnico, y técnico asesor promoción artística.....	27.184,92	1.941,78
Grado VIII inicial (junior): Técnico de rehabilitación, maestro, óptico, y trabajador social	21.572,60	1.540,90
Grado VIII de desarrollo (senior): Técnico de rehabilitación, maestro, profesor de música enseñanza elemental, profesor fisioterapeuta escuela universitaria, óptico, arquitecto técnico, ingeniero técnico, jefe de residencia, trabajador social, traductor intérprete, y administrador	30.817,92	2.201,28
Grado IX inicial (junior): Profesor de 2.º ciclo de la ESO y F.P., periodista, y técnico de control de gestión económico-financiera.	24.459,82	1.747,13
Grado IX de desarrollo (senior): Director de agencia, profesor de 2.º ciclo de la ESO y F.P. profesor música enseñanza profesional, periodista, documentalista y técnico de control de gestión económico-financiera.	34.942,60	2.495,90
Grado X inicial (junior): Médico de empresa, psicólogo, y pedagogo	27.706,28	1.979,02
Grado X de desarrollo (senior): Médico de empresa, psicólogo, sociólogo, músico profesional, técnico superior servicios bibliográficos, asesor económico, pedagogo, y técnico de integración laboral	39.580,38	2.827,17
Grado XI inicial (junior): Asesor jurídico, y técnico asesor RR.HH. y organización	31.169,60	2.226,40
Grado XI de desarrollo (senior): Asesor jurídico, oftalmólogo, técnico asesor RR.HH. y organización, asesor económico-financiero, ingeniero asesor obras, arquitecto asesor, asesor oftalmológico, asesor médico y asesor en gestión presupuestaria	44.527,98	3.180,57
Especialistas de ventas grado de desarrollo (senior)	24.836,98	1.774,07
Agentes vendedores grado inicial (junior)	9.204,30	657,45
Agentes vendedores grado de desarrollo (senior)	13.149,08	939,22

ANEXO 5

Complementos de destino

Puesto de trabajo	Complemento de destino	
	Anual	Mensual
Conductores carnet D y/o E	1.545,24	128,77
Encargado de almacén Dirección General.	1.542,84	128,57
Especialista núcleos periféricos (u.p. recursos didácticos)	1.887,00	157,25
Técnico asesor promoción artística en D.G	6.583,68	548,64
Administrador, técnico de rehabilitación asesor en D.G. y trabajador social asesor en D.G.	3.500,40	291,70
Técnico de control de gestión económico-financiera en d.t. Andalucía, d.t. Com. Valenciana, d.t. Canarias, d.a. Alicante, d.a. Málaga y d.a. Tenerife. .	3.935,88	327,99

Puesto de trabajo	Complemento de destino	
	Anual	Mensual
Técnico de control de gestión económico-financiera en d.t. Cataluña y d.t. Madrid, y redactor jefe de publicaciones en D.G.	8.134,68	677,89
Técnico de control de gestión económico-financiera en D.G.	12.414,36	1.034,53
Psicólogo asesor en D.G., sociólogo asesor en D.G. y asesor económico en D.G.	4.198,80	349,90
Técnico asesor rr. hh. y organización en D.G., asesor jurídico en D.G., asesor económico-financiero en D.G., ingeniero asesor de obras en D.G., asesor arquitecto en D.G., asesor oftalmológico en D.G., asesor médico en D.G. y asesor en gestión presupuestaria en D.G.	4.279,68	356,64

ANEXO 6

Complemento por antigüedad y desempeño

Importe de los nuevos trienios devengados (artículo 64)

	Importe mensual en euros de cada trienio
Grado I	42,07
Grado II.	45,08
Grado III	48,68
Grado IV	53,49
Grado V	58,30
Grado VI	64,31
Grado VII	72,12
Grado VIII	81,74
Grado IX	93,16
Grado X	105,18
Grado XI	118,40
Agente vendedor	48,08
Especialista de ventas (a extinguir) ..	66,11

Anexo 7

Plan de igualdad

Objetivos generales del plan

El presente plan nace con el fin de procurar la igualdad real y efectiva, de trato y de oportunidades, entre las trabajadoras y los trabajadores de la ONCE.

Para ello, este plan de igualdad contempla una serie de áreas de intervención, pactadas entre la dirección de la ONCE y la representación del personal, con el fin de alcanzar los siguientes objetivos generales:

1. Promover la defensa y la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, procurando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y de promoción profesional a todos los niveles.
2. Acercarnos a una mayor equiparación de ambos géneros en las distintas categorías profesionales y departamentos.
3. Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir las desigualdades y desequilibrios entre géneros que pudieran darse en el seno de la ONCE.
4. Garantizar que en el acceso a la formación que se imparta en la organización, en ningún caso se hará discriminación por razón de género. Asimismo, la formación se utilizará como un vehículo para la sensibilización de toda la plantilla en temas de igualdad de oportunidades.
5. Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.
6. Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores de la ONCE.
7. Velar para que en la comunicación interna y externa de la organización se utilice un lenguaje no sexista.

Áreas de intervención para la consecución de los objetivos del plan

1. Selección y contratación (esta área se corresponde con los objetivos 1, 2 y 3 citados anteriormente).- El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se aplicará desde el momento de la selección para el acceso al empleo, con el fin de alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la ONCE.

La dirección de la ONCE se compromete a mantener en todo momento en sus procesos de selección y contratación, procedimientos y políticas que aseguren que los puestos de trabajo, en los diferentes ámbitos de responsabilidad, son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de oportunidades con ausencia de cualquier discriminación por razón de género.

A estos efectos,

Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se

encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Las comunicaciones destinadas a la selección-contratación de personal utilizarán un lenguaje no sexista, emplearán imágenes no estereotipadas, y se basarán en la información ajustada a las características objetivas del puesto, requisitos y condiciones del mismo. Se utilizarán canales que faciliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres. Asimismo las comunicaciones se circunscribirán exclusivamente a aspectos relativos a la cualificación, capacitación y, en su caso, experiencia requerida para el puesto a cubrir.

La ONCE tendrá en cuenta la necesidad de facilitar la inserción y permanencia laboral de mujeres en situación de exclusión social.

2. Promoción y desarrollo profesional (esta área se corresponde con los objetivos 1, 2 y 3 citados en el primer apartado).- El principio de igualdad de oportunidades se mantendrá asimismo a la hora de los traslados, de la promoción y del desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras.

En el traslado y promoción de los trabajadores y trabajadoras se seguirán procedimientos y políticas que garanticen la ausencia de toda discriminación basada en el género.

Se facilitará la promoción de las mujeres trabajadoras en aquellas áreas, niveles o funciones en que estén menos representadas.

La ONCE tendrá en cuenta la necesidad de facilitar la promoción laboral de mujeres en situación de exclusión social. En particular, se tenderá a promover la promoción profesional de las mujeres ciegas y con deficiencia visual grave afiliadas a la ONCE.

El personal en situación de excedencia o con el contrato de trabajo suspendido por motivos familiares podrá participar, en su caso, en las convocatorias de traslado y ascenso que pudieran promoverse por la ONCE, así como concurrir a exámenes de capacitación como si estuviera en activo.

3. Formación (esta área se corresponde con el objetivo nº 4).-Se promoverán acciones formativas tendentes a la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y competencias, sin distinción de género.

Se podrán llevar a cabo actividades formativas específicamente dirigidas a mujeres trabajadoras, para potenciar la incorporación de mujeres a aquellas áreas, niveles o funciones en que estén menos representadas, siempre que las necesidades de la ONCE así lo aconsejen.

Se reforzará la información y/o formación para la sensibilización sobre los principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades, incluyendo, en su caso, módulos específicos sobre los mismos, y sobre uso de lenguaje no sexista. Esta información y/o formación deberá atender en especial a quienes ocupen puestos de responsabilidad.

Se facilitará la participación de las personas en situación de excedencia o con contrato de trabajo suspendido por motivos familiares en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

4. Acoso sexual y por razón de sexo (esta área se corresponde con el objetivo nº 5).-Durante la vigencia de este convenio colectivo, la ONCE analizará las medidas a adoptar en esta materia, y las reflejará en un protocolo de actuación y prevención del acoso sexual y por razón de sexo, estableciendo un canal directo, permanente y accesible de comunicación de dichas situaciones, y garantizando la debida confidencialidad del proceso.

5. Conciliación de la vida laboral con la personal y familiar (esta área se corresponde con el objetivo nº 6).- La ONCE sensibilizará a todos sus trabajadores/as en materia de igualdad de oportunidades, resaltando la importancia de que los varones se impliquen en la conciliación de la actividad laboral con las responsabilidades domésticas.

Se estudiarán, y en su caso aplicarán, nuevas medidas que vengan a incrementar o perfilar las ya existentes en el convenio colectivo sobre conciliación de la vida laboral y familiar en ámbitos como: organización del trabajo, trabajo por objetivos, jornada laboral, vacaciones y días de asuntos propios, compensación de horas extraordinarias, licencias no retribuidas, etc.

6. Lenguaje no sexista en las comunicaciones (esta área se corresponde con el objetivo nº 7).-Se establecerán los mecanismos de revisión necesarios, en el nivel de la comunicación interna, que garanticen que el lenguaje de los documentos y normativa interna respondan en todo caso a formas no sexistas.

Asimismo, desde la dirección de comunicación e imagen adscrita al Consejo General, se velará para que el cuidado del lenguaje no sexista esté presente en todas las publicaciones y otras formas de comunicación institucional.

Evaluación y seguimiento del plan

Con el objeto de realizar un seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este

plan de igualdad, se creará una comisión de seguimiento constituida por tres representantes de la ONCE y tres representantes de la parte social, designados por el comité intercentros, que se reunirá al menos semestralmente o a petición de cualquiera de las partes.

Serán cometidos de esta comisión:

Efectuar un seguimiento de las denuncias que tengan lugar en materia de igualdad en cualquiera de las áreas de intervención, y en particular sobre temas de acoso sexual y discriminación por razón de género, siempre que la persona interesada así lo autorice.

Para las áreas de intervención descritas, fijar objetivos específicos y medidas concretas a aplicar, así como programar su implantación. Asimismo, la comisión podrá identificar posibles nuevas áreas de actuación en esta materia.

Realizar evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del plan de igualdad, estudiando y analizando la evolución de la situación de las mujeres trabajadoras en la ONCE. Para ello, se definirán los oportunos indicadores de seguimiento.

Seguimiento de la aplicación de las medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad potenciando las actividades informativas y/o formativas necesarias para ello.

Sugerir y proponer acciones de formación y de sensibilización en relación con la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de género.

Sugerir y proponer acciones de conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar.

Anexo 8

Regulando funcionamiento órganos de representación colectiva de los trabajadores

A) Preliminares.

1.º Este anexo regula la representación y ejercicio de los derechos laborales y sindicales de todos los trabajadores de la O.N.C.E., así como el funcionamiento y actividad de los órganos representativos que se indicarán.

2.º Las normas de este anexo se aplicarán a todo el personal que preste servicios en la O.N.C.E., con independencia de que sean o no afiliados a la misma, y sea cual sea el carácter y condiciones de su contrato laboral, en todo el territorio del Estado español.

3.º En orden a instrumentar unas relaciones laborales basadas en el respeto mutuo, y tendentes a facilitar la resolución de los problemas que se susciten en este ámbito, se reconocen y consideran como interlocutores válidos:

El comité intercentros.

Los comités de empresa de centro de trabajo.

Los delegados de personal.

Los delegados sindicales debidamente acreditados.

Los trabajadores tienen derecho a participar en la O.N.C.E. a través de estos órganos.

4.º Comités de empresa.- El comité de empresa es el órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores del centro de trabajo para la defensa de sus intereses. Se constituirá en cada centro cuyo censo sea de 50 ó más trabajadores.

Para la constitución de los comités de empresa conjuntos, se estará a lo dispuesto en el artículo 63.2., del Estatuto de los Trabajadores.

La representación unitaria de todos los trabajadores del centro se realizará a través del comité de empresa (o de los delegados de personal, en su caso).

La competencia del comité de empresa será el tratamiento de los problemas que afecten exclusivamente a su centro de trabajo, negociando con los interlocutores designados por la O.N.C.E., en dicho ámbito, la solución directa de los mismos. A los efectos de este anexo, se consideran interlocutores válidos para negociar con los comités a los delegados territoriales, directores administrativos y jefes de centro.

El comité de empresa del centro de trabajo trasladará al comité Intercentros todos aquellos temas que, por su ámbito y extensión, afecten con carácter general a trabajadores de varios centros.

5.º Delegados de personal.- La representación de los trabajadores en los centros de trabajo que tengan menos de 50 y más de 10 trabajadores corresponde a los delegados de personal, siempre que no se integren en un comité conjunto.

Para la constitución de este órgano de representación unitaria, se estará a lo dispuesto en el artículo 62 del Estatuto de los Trabajadores.

6.º Comité intercentros.- De acuerdo con lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituye el comité intercentros de la O.N.C.E.

El comité intercentros es el máximo órgano representativo y colegiado del conjunto de los trabajadores de la O.N.C.E., para la defensa de los intereses que afectan a todos ellos, o a colectivos homogéneos del conjunto de los diferentes centros de trabajo. Asimismo, facilitará las relaciones entre la O.N.C.E. y sus trabajadores, y contribuirá a la resolución de los conflictos que se originen en este ámbito.

7.º Delegados sindicales.- La O.N.C.E. considera a los sindicatos debidamente implantados como interlocutores necesarios para facilitar y promover el desarrollo de las relaciones laborales, sin perjuicio de las atribuciones conferidas a los órganos de representación unitaria de los trabajadores, arriba reseñados.

La O.N.C.E. respeta los derechos reconocidos en la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical.

Las organizaciones sindicales legalmente constituidas estarán representadas, a todos los efectos, por los trabajadores que sean acreditados formalmente como delegados sindicales.

B) Comités de empresa.

8.º Composición, elección y mandato.- En estas materias se estará a lo dispuesto, sobre el particular, en los artículos 66 y 67 del Estatuto de los Trabajadores.

9.º Constitución.- Los representantes legales de los trabajadores, en la misma reunión en la que se proceda a constituir el comité de empresa de su centro de trabajo, elegirán de entre sus miembros un presidente, un secretario y otros cargos en su caso. De dicha reunión constitutiva levantarán un acta, suscrita por todos los asistentes, entregando copia de la misma al respectivo delegado territorial o jefe de centro.

Asimismo, los comités elaborarán su propio reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la ley, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, a los delegados territoriales o jefes de centro y al comité intercentros.

El mencionado reglamento deberá contener algunas de las reglas de actuación ordinarias, que a título meramente informativo se relacionan a continuación:

Funcionamiento democrático.

Libertad de expresión.

Establecimiento de orden del día previo.

Quórum normal o reforzado que se exija, según los casos.

Votaciones.

Poderes de dirección y representación del presidente.

Deberes de documentación del secretario.

Composición y funciones de la comisión permanente, en su caso.

En general, todas aquellas reglas que permitan el funcionamiento razonable de un órgano colegiado.

Los comités deberán reunirse, como mínimo, cada dos meses, o siempre que lo solicite un tercio de sus miembros o un tercio de los trabajadores representados.

10.º Locales y dotación de los comités.- Para el normal funcionamiento de los comités, y en el marco de sus posibilidades, siempre que el espacio físico lo permita, la O.N.C.E. habilitará un local adecuado, que podrá ser para este único fin si así se acordara con el delegado territorial o jefe de centro.

La O.N.C.E. dotará al local del material y equipamiento necesarios, mobiliario de oficina, máquinas de escribir, adaptándose el material aportado a las necesidades de los ciegos. Se dotará al local de extensión telefónica, si hubiere centralita en el centro de trabajo, y, en su defecto, se facilitará el acceso a uno de los teléfonos existentes. En ningún caso estarán conectados los comités a la red corporativa interna, buzón de correo electrónico de la O.N.C.E., ni tendrán acceso a recursos informáticos análogos.

Cada comité será responsable del material que se le encomiende. Cualquier relevo en el comité dará lugar a la formalización de un acta de entrega y recepción del material.

Los comités de empresa podrán disponer de un empleado vidente, para que colabore en las tareas administrativas de este órgano, siempre que todos los miembros del comité sean afiliados a la O.N.C.E. La concreción horaria de dicha dedicación será pactada entre el comité y el jefe de centro. En todo caso, el comité de empresa podrá disponer de los servicios de dicho empleado hasta un máximo de 15 horas mensuales, si cuenta con 5 ó 9 miembros, o hasta un máximo de 25 horas mensuales, si cuenta con 13 ó más miembros. Los delegados de personal podrán contar con él durante un máximo de 9 horas al mes.

En los comités conjuntos ubicados en agencias, en su caso, el comité se entenderá con su director, que para cualquier compromiso precisará la autorización previa del delegado territorial o director administrativo correspondiente.

En estos supuestos de comité conjunto, la sede del local estará ubicada en el

centro de trabajo que se determine por el citado comité, dentro de su ámbito, salvo que el centro elegido no reúna las condiciones necesarias.

La sede del comité conjunto podrá radicar en los locales de la delegación territorial o dirección administrativa si así lo determina el comité, previo acuerdo con el jefe de centro, y por toda la duración de su mandato.

11.º Competencias.- El comité de empresa tendrá las siguientes competencias y funciones, sin perjuicio de las que se le pueden atribuir mediante convenio colectivo, y relativas siempre al ámbito concreto de su centro de trabajo:

a) De representación.

a.1 Ostentarán la representación de todos los trabajadores adscritos a su respectivo centro de trabajo, interviniendo en cuantas cuestiones se susciten en relación con el personal al que representan.

Dicha representación será ejercida por el comité en forma colegiada.

El comité de empresa representará a los trabajadores ante el delegado territorial o jefe de centro correspondiente, o, en su caso, ante el director de la agencia, y en el ámbito de su competencia.

a.2 Para el ejercicio de sus funciones, se reconoce al comité de empresa capacidad procesal, como órgano representativo colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

a.3 El comité de empresa podrá acordar la declaración de huelga o de conflicto colectivo en su centro, en las condiciones establecidas en el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo.

b) De información.

b.1 Recibir información sobre la evolución económica del centro, sobre su situación de producción y ventas y sobre la evolución probable del empleo y previsiones de contratación en el centro. Esta información le será facilitada al comité trimestralmente, al menos.

b.2 Conocer los modelos de contratos de trabajo que habitualmente utilice la O.N.C.E., así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, que le serán facilitados al comité por la dirección del centro.

b.3 Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas graves y muy graves a los trabajadores del centro, y en especial en supuestos de despido.

b.4 Conocer las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los

índices de siniestralidad, los estudios periódicos del medio ambiente y contaminación referidos al centro, y los mecanismos de prevención que se utilicen. Esta información le será facilitada al comité trimestralmente, al menos, y en relación con su ámbito de competencia.

b.5 Ser informado de los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, apartado 1, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

b.6 Ser informado de la realización de trabajos de inferior categoría, de acuerdo con el artículo 39.2., del Estatuto de los Trabajadores.

b.7 Ser informado de la realización de trabajos de superior categoría, de acuerdo con el artículo 17 del convenio colectivo.

b.8 Conocer las decisiones de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual, con una antelación mínima de treinta días a la fecha de su efectividad.

b.9 El comité de empresa queda facultado para solicitar cualquier tipo de información que considere necesaria para la realización de las funciones que tiene reconocidas. La O.N.C.E. no podrá negarse a facilitar estas informaciones, salvo en el supuesto de que tengan carácter confidencial o reservado, o que afecten a su poder de dirección.

c) De audiencia previa a la ejecución por parte de la O.N.C.E.

c.1 Emitir informe, con carácter previo, y ser oído antes de la ejecución de las decisiones adoptadas por la entidad, sobre reestructuración de plantilla, y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.

c.2 Emitir informe, con carácter previo, y ser oído antes de la ejecución de las decisiones adoptadas por la entidad, sobre reducciones de jornada, traslado total o parcial de las instalaciones; y sobre los planes de formación profesional de la entidad.

c.3 Emitir informe, con carácter previo, y ser oído antes de la ejecución de las decisiones adoptadas por la entidad, sobre el estudio de tiempos, establecimiento de sistemas o incentivos, valoración y clasificación de puestos de trabajo, análisis y descripción de funciones, implantación o revisión de los sistemas de organización y control de trabajo.

c.4 Emitir informe sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la entidad, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

Para el correcto uso del derecho de audiencia previa, la O.N.C.E. facilitará al comité los estudios organizativos que vayan a llevarse a la práctica y afecten a los trabajadores del centro, siempre que ello sea posible, y en la forma que la O.N.C.E. estime oportuna.

El comité de empresa emitirá estos informes previos siempre que las decisiones adoptadas por la O.N.C.E. afecten, exclusivamente, al colectivo de los trabajadores representados por él, y adscritos a su respectivo centro de trabajo. Si la decisión afectara, con carácter general, a varios centros, el informe previo será emitido por el comité intercentros. Estos informes deberán elaborarse y presentarse en el plazo de quince días naturales, como máximo.

d) De información previa.

d.1 Emitir informe en relación con el calendario laboral y períodos de disfrute de las vacaciones, que se fijarán de común acuerdo con la O.N.C.E., de acuerdo con el artículo 38.2., del Estatuto de los Trabajadores.

d.2 Emitir informe en relación con la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de los trabajadores de su centro: jornada, horario, sistemas de rendimiento y remuneración, trabajo a turnos, de acuerdo con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

d.3 Emitir informe en relación con los supuestos de jornada partida, en los términos fijados en el convenio colectivo.

d.4 Emitir informe en relación con las reclamaciones efectuadas por los trabajadores representados por el comité, sobre materia de clasificación profesional y superior categoría.

d.5 Emitir informe en relación con los expedientes disciplinarios, por faltas graves o muy graves, incoados a los trabajadores representados por el comité, en el plazo de diez días naturales, como máximo.

e) De vigilancia.

e.1 Ejercer una labor de vigilancia sobre el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y de empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor en la O.N.C.E., formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la entidad, y ante los organismos y tribunales competentes.

e.2 Ejercer una labor de vigilancia y control sobre las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en el centro, con las particularidades y competencias previstas en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

f) De propuesta.

f.1 El comité de empresa podrá proponer a la dirección de la O.N.C.E., a través de su representación en el respectivo centro de trabajo, cuantas medidas considere adecuadas en materia de organización, rendimiento, seguridad y productividad.

f.2 Podrá proponer, asimismo, medidas que faciliten la integración y comodidad del personal en sus puestos y lugares de trabajo, sean de carácter técnico, normativo o ambiental.

f.3 Podrá plantear, finalmente, cualquier consulta o propuesta que afecte a las relaciones laborales en el centro, y cualquier modificación de tipo técnico u organizativo que estime oportuna.

g) De participación.

g.1 Participar, en la gestión de las obras sociales establecidas en la O.N.C.E. en beneficio de sus trabajadores, o de sus familiares.

g.2 Participar, como se determine en cada caso, en los órganos colegiados de centro con incidencia en la dinámica laboral.

h) De colaboración.

h.1 El comité de empresa colaborará con la dirección de la O.N.C.E. para conseguir el establecimiento y cumplimiento de cuantas medidas procuren mantener e incrementar la productividad.

Asimismo, colaborará en la aplicación de las acciones orientadas a la reducción del absentismo por causas injustificadas.

Finalmente, prestará su colaboración a la dirección de la O.N.C.E., en orden a la más correcta aplicación de la normativa legal y convencional vigente, y a la resolución de cualquier conflicto de índole laboral que pueda surgir.

h.2 El comité de empresa podrá solicitar por escrito, de la dirección del Centro, reuniones de trabajo, información y negociación, cuando existan asuntos urgentes que lo justifiquen.

12.º Derechos de información en materia de contratación.

a) Por la O.N.C.E. se hará entrega, a los comités de empresa y delegados de personal, de una «copia básica» de todos los contratos por tiempo determinado que deban realizarse en el centro de trabajo correspondiente, de conformidad con el artículo 8.3.a) del Estatuto de los Trabajadores. Esta obligación sólo afecta a aquellos contratos para los que la Ley exige imperativamente la forma escrita.

La «copia básica» habrá de contener todos los datos del contrato (retribución, jornada, lugar de prestación de servicios, categoría y puesto, duración del contrato, etc.) a excepción del número de D.N.I., domicilio, teléfono, estado civil, edad, y cualquier otro dato que, de conformidad con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.

La «copia básica» se entregará en un plazo máximo de diez días naturales, desde la fecha de formalización del contrato. Los representantes legales de los trabajadores firmarán el «recibí» en una copia a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente, la «copia básica» con el «recibí» se enviará a la oficina de empleo correspondiente, junto con el contrato, si éste ha de registrarse en el I.N.E.M.

Los representantes de los trabajadores que tengan acceso a la «copia básica» de los contratos observarán sigilo profesional, no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.

b) Asimismo, la O.N.C.E. notificará a los comités de empresa y delegados de personal las prórrogas y las denuncias de todos los contratos a los que se refiere el punto a) de este artículo.

El procedimiento de notificación será idéntico al indicado: entrega de copia del escrito de prórroga o denuncia, en diez días, firma del «recibí», envío a la oficina de empleo,....

c) Con ocasión de la extinción del contrato de trabajo, la O.N.C.E. comunicará al trabajador, en el plazo de preaviso establecido, la denuncia de su contrato. Al escrito de denuncia deberá acompañarse una «propuesta de documento de liquidación» de las cantidades a percibir por el trabajador.

El trabajador podrá solicitar la presencia de uno de sus representantes legales en el momento de proceder a la firma del recibo de finiquito, ajustado a la propuesta que se le había enviado con anterioridad.

En el recibo de finiquito se hará constar si el trabajador lo firma en presencia de sus representantes legales, o bien que no ha ejercitado este derecho.

d) Cualquier incumplimiento de las instrucciones contenidas en este artículo o en el anterior, sobre derechos de los representantes legales de los trabajadores, constituye infracción grave conforme al Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

13.º Propaganda e información a los trabajadores.-Los comités de empresa de centro podrán informar a sus representados sobre todos los temas y cuestiones señalados en el artículo 11.º de este anexo («competencias»), en cuanto directa o

indirectamente puedan tener repercusión en las relaciones laborales, y sin violar el deber de sigilo profesional. Para esta información se utilizarán los lugares que se habiliten al efecto.

Los miembros de los comités de empresa podrán distribuir libremente todo tipo de notas, publicaciones o propaganda propia de sus funciones y de las materias que les competen. La distribución será responsabilidad del comité, y deberá realizarse sin afectar al desarrollo normal del trabajo, ni perturbar el desenvolvimiento del proceso productivo.

14.º Confección de propaganda.-Los responsables de la O.N.C.E. facilitarán la elaboración y confección de propaganda directamente relacionada con los problemas que afecten al centro, permitiendo la utilización de los materiales necesarios. Esta confección se realizará previa autorización del responsable del centro, pudiendo arbitrarse, en los supuestos de reproducción un sistema de talonarios. La O.N.C.E. facilitará la adaptación de este material a otros sistemas de reproducción específica para ciegos.

El uso del material habrá de ser racional, en razón de las necesidades objetivas del colectivo. A estos efectos, los presidentes o secretarios de los comités elaborarán trimestralmente, al menos, un informe sobre la utilización hecha del material facilitado, y lo remitirán a los responsables de la O.N.C.E. en los respectivos centros.

15.º Tablones de anuncios.-Habrán de existir en todos los centros de trabajo lugares adecuados para la exposición, con carácter exclusivo, de cualquier anuncio o información que el comité estime pertinente. Las notas y comunicados del propio comité de empresa habrán de ir firmados por el presidente o, en su caso, por el secretario. asimismo, se entregará una copia al director del centro, previamente a su exposición en el tablón, en los casos de temas que afecten directamente a la O.N.C.E.

La ubicación y características de los tablones de anuncios se fijarán de común acuerdo entre el delegado o jefe de centro y el comité de empresa. Además, la O.N.C.E. y los comités acordarán la utilización de otros sistemas de publicidad que posibiliten el acceso, a esta información, del personal invidente.

16.º Obligaciones de los comités de empresa.-Los miembros del comité, y éste en su conjunto, tendrán las obligaciones y deberes previstos legal o convencionalmente; y, en especial, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados b.1., b.2., c.1., c.2., c.3. y c.4. del artículo 11º de este Anexo («competencias»), aun después de dejar de pertenecer al comité de empresa. Asimismo, observarán sigilo profesional en todas aquellas materias sobre las que la dirección de la O.N.C.E. señale, expresamente, su carácter confidencial o reservado.

En todo caso, ningún documento, entregado por la O.N.C.E. al comité de empresa, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la entidad, o para fines distintos de los que motivaron su entrega. La difusión y publicación internas de estos documentos habrán de ser, previamente, puestas en conocimiento de la dirección de la O.N.C.E.

17.º Garantías y derechos.-Los miembros del comité de empresa, como representantes legales de los trabajadores de su centro, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en los supuestos de sanciones por faltas graves y muy graves, en el que será oído, además del interesado, el propio comité de empresa, siempre que la falta se encuadre fuera del marco de su representación.

b) No ser despedido ni sancionado, durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato (salvo que ésta se produzca por revocación o dimisión), y siempre que el despido o sanción se base solamente en la acción del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

c) No ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Tener prioridad de permanencia en la entidad, y en su centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Expresar colegiadamente, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo previamente a la dirección del centro.

f) Tener prioridad de permanencia en su puesto de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de movilidad geográfica, de acuerdo con el artículo 40.5. del Estatuto de los Trabajadores.

g) Ejercer el derecho de opción en el supuesto de que su despido sea declarado improcedente, siendo obligada la readmisión si el representante optase por ella, de acuerdo con el artículo 56.4. del Estatuto de los Trabajadores.

h) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para cada miembro del comité, y para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos siguientes.

18.º Crédito de horas o jornadas. El número de horas o jornadas retribuidas,

destinadas al ejercicio y desempeño de las funciones de asistencia o representación, propias del comité de empresa, y en asuntos estrictamente de interés de sus representados, se ajustará a la siguiente escala:

N.º Trab. Centro	Horas no vendedores	Jornadas vendedores
Hasta 100	15	2
De 101 a 250	20	3
De 251 a 500	30	4,5
De 501 a 750	35	5
De 751 en adelante	40	6

Estos créditos o permisos serán proporcionales a los días efectivamente trabajados. En este sentido, para los casos de miembros del comité de empresa que no prestasen servicios, por disfrutar de una excedencia o licencia no retribuida, durante algunos días al mes, su crédito se reducirá en la parte proporcional correspondiente. Esta reducción no se aplicará en los casos en que el trabajador haya cedido su crédito horario a otros representantes.

El crédito horario o de jornadas mensual es intransferible de un mes a otro: en ningún caso podrá un representante acumular sus horas o jornadas correspondientes de «permisos sindicales», no utilizadas, de un mes para otro.

El crédito horario o de jornadas mensual se retribuirá como si se tratasen de horas o jornadas efectivamente trabajadas, no excluyéndose ninguno de los conceptos salariales que normalmente perciban.

En el caso de agentes vendedores los créditos se utilizarán en jornadas o medias jornadas.

19.º En el supuesto de que una misma persona reúna la doble condición de delegado sindical acreditado, y de representante legal de los trabajadores (miembro del comité de empresa o delegado de personal) podrá disponer de las «horas sindicales» que le correspondan por ambos conceptos.

Los permisos habrán de destinarse, necesariamente, al ejercicio de funciones sindicales, de asistencia, y de representación, y a la realización de actividades propias del cargo. No podrán utilizarse para efectuar gestiones extrañas o ajenas a dicha actividad representativa, que no puedan entenderse comprendidas dentro del ámbito propio de sus funciones.

Para disponer de estos créditos horarios será necesario un preaviso a la dirección del centro, bien verbal o por escrito, y con la antelación de al menos veinticuatro horas, siempre que sea posible; y se requerirá a posteriori el oportuno justificante

escrito, acreditativo de la actividad sindical o de representación que se haya realizado, de acuerdo con el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta justificación no requerirá formalidades especiales, bastando un certificado del presidente o secretario del comité de empresa, o del órgano competente de la organización sindical, etc., señalando el tipo de actividad que motivó el permiso.

En todo caso los criterios sobre la necesidad de justificación escrita se aplicarán con la máxima flexibilidad, posibilitando que se acredite la actividad representativa de diversas formas, sin merma de los derechos de los miembros del comité. No se requerirá justificación si el representante permanece en el centro.

Sólo se tomarán en consideración las «horas sindicales» que coincidan con las de trabajo. No podrán imputarse al crédito mensual retribuido las horas invertidas en funciones de representación fuera de la jornada laboral del representante.

20.º Agentes vendedores.

1) Para los agentes vendedores, la retribución se calculará de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) En la jornada de crédito sindical se cobrarán íntegros el salario base y el complemento por antigüedad y desempeño.
- b) Asimismo se cobrarán las comisiones por ventas. Para el cálculo de las comisiones se considerará lo siguiente:

Agentes vendedores que, por utilizar una jornada de crédito sindical completa, no han ejercido la venta. Se computará como venta realizada en ese día la venta media diaria que efectúan habitualmente, tomando como referencia el último semestre, y diferenciando las ventas efectuadas en jornada de viernes, de las ventas efectuadas en el resto de jornadas.

Agentes vendedores que, por utilizar media jornada de crédito sindical, han ejercido parcialmente la venta. A la venta realizada se sumará el 50% de la venta media diaria que efectúan habitualmente, tomando como referencia el último semestre (diferenciando las ventas efectuadas en jornada de viernes, de las ventas efectuadas el resto de jornadas), sin que en ningún caso se supere el 100% de dicha venta media diaria.

2) Para calcular la venta equivalente de un agente vendedor para una incidencia concreta, en una jornada de venta determinada, se actuará con arreglo al siguiente procedimiento:

- a) En todo caso se diferenciarán las jornadas, ventas reales, y ventas

equivalentes realizadas en viernes, de las jornadas, ventas reales, y ventas equivalentes realizadas en el resto de días de la semana.

b) Se tomará, como venta de referencia, la media de las ventas del vendedor en el mismo centro y en los seis meses anteriores, tomando los días de venta real y de venta equivalente.

c) Para el cálculo de la venta de una jornada para cada vendedor, se tendrá en cuenta el número de jornadas completas trabajadas en el semestre anterior y en el mismo centro, y las ventas (reales y equivalentes) efectuadas en dichas jornadas, desglosadas por tipo de jornada (jornadas de viernes, por un lado, y jornadas correspondientes al resto de días, por otro), incluyendo en ambos casos las jornadas de venta equivalente de dicho semestre.

d) Dependiendo del día de la semana en que se haya producido la incidencia que ocasione la venta equivalente (viernes o no viernes) se verificará que en el semestre anterior tomado como referencia haya un número de jornadas igual o superior a diez (en caso de viernes), o bien igual o superior a treinta (en el resto de días).

e) En caso de no poder contar con el número de jornadas contemplado en la letra d) anterior, se desestimará este modo de cálculo aplicándose el señalado en el apartado 3.

3) En caso de no hallar muestra suficiente de jornadas en los seis meses anteriores, el modo de cálculo de la venta equivalente será el siguiente:

Se tomará como referencia la media de la venta real que hayan efectuado todos los vendedores del mismo centro de adscripción que hayan vendido su jornada completa en el día en que se produce la incidencia.

A estos efectos, se considera centro de adscripción, la agencia de la que depende el vendedor. Si el vendedor se encontrase adscrito directamente a una dirección administrativa o a una delegación territorial, serán éstos los centros de referencia para tomar la venta media de los vendedores de su centro en esa misma fecha de la incidencia.

4) En el supuesto de que la venta real más la equivalente aplicable, superasen la venta de referencia, se reducirá el importe de la venta equivalente aplicable hasta que el total de ambas sea igual a la venta de referencia obtenida.

21.º Acumulación de horas.-Las horas de crédito de los distintos miembros del comité de empresa podrán acumularse en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo llegar a quedar relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Para ello se requerirá la renuncia y aceptación escritas de los miembros que cedan e incrementen su crédito horario, respectivamente, y la comunicación, a la dirección del centro, del reparto de horas resultante.

Las horas de crédito de los miembros de los comités, podrán acumularse con las de otros comités de centros diferentes, pero pertenecientes al mismo centro directivo de la O.N.C.E. con presupuesto propio. Para ello, deberá pactarse en cada dentro directivo de la O.N.C.E., entre el delegado o jefe de centro y los representantes legales de los trabajadores que soliciten esta forma de acumulación, a fin de determinar sus condiciones, y sin interferir la normalidad del proceso productivo. Dichas acumulaciones y cesiones se comunicarán por cada sindicato al jefe de centro competente, y se entenderán prorrogadas tácitamente en tanto no se comunique una modificación o variación posterior, teniendo una validez y duración mínimas de un mes.

22.º Cómputo.-No se computará, dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de representantes legales de los trabajadores como componentes de la comisión negociadora del convenio colectivo, o de la comisión paritaria.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la celebración de sesiones y reuniones convocadas por la O.N.C.E. Tampoco computarán, a efectos de dicho máximo legal, las horas invertidas en reuniones de los órganos colegiados de composición mixta.

Podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de los comités de empresa, sin rebasar el máximo legal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación, congresos, reuniones, etc., organizados por los sindicatos, institutos de formación y entidades públicas y privadas de todo tipo, siempre que se muevan en el ámbito de las relaciones laborales.

23.º Comités conjuntos.-Con el fin de potenciar el desenvolvimiento y funcionamiento de los comités conjuntos, y teniendo en cuenta la distancia existente entre los distintos centros de trabajo que componen este comité conjunto, se ordena lo siguiente:

1. Para facilitar la asistencia de los miembros del comité conjunto a las reuniones convocadas formalmente, se abonarán los gastos de locomoción desde el centro de trabajo donde radica el miembro del comité hasta el centro donde dicho comité tenga su sede.
2. Los medios de locomoción que se autorizan son de: tren, autobús, o bien en vehículo propio. En el caso de las islas Baleares o Canarias, se autoriza el empleo de avión o barco, indistintamente.

3. El abono se hará, previa justificación, entregando los billetes o pasajes correspondientes.

24.º Cuando se planteen hechos excepcionales o problemas de alcance general, en relación con el contenido de los artículos 18 a 23 de este anexo, se pactará su solución entre el comité intercentros y la O.N.C.E. a nivel estatal.

25.º En cuanto a los conflictos que puedan suscitarse entre la O.N.C.E. y un comité de empresa de centro, se acuerda que las partes intentarán previamente la conciliación en el ámbito de la entidad, pudiendo el comité de empresa transferir o delegar en el comité intercentros, que tendrá facultades, en este caso, para intentar dicha conciliación.

C) Delegados de personal.

26.º Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente, ante la dirección del centro, la representación para la que fueron elegidos.

Los delegados de personal tendrán las mismas competencias, funciones, garantías y obligaciones que las recogidas en este anexo para el comité de empresa, así como el derecho previsto en el artículo 14º de este anexo.

D) Derecho de asamblea.

27.º Los trabajadores de la O.N.C.E. tienen derecho a reunirse en asamblea en sus respectivos centros de trabajo, de acuerdo con el artículo 4º.1. f) del Estatuto de los Trabajadores.

28.º La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el comité de empresa del centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el comité de empresa o por los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará a la entidad la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con ésta las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

Cuando por trabajarse en turnos, por las especiales características de la venta del cupón, por la insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

29.º Lugar de reunión.-El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la dirección.

La entidad deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

a) Si no se cumplen las disposiciones de este anexo.

b) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior, siempre que se hubieran comunicado al comité de empresa o delegados de personal solicitando expresamente dicha fianza, en su momento, por parte del jefe de centro.

c) Cierre del centro.

30.º Convocatoria.-La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al jefe de centro con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar recibo.

31.º Votaciones.-Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquéllos el voto favorable, personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores del centro de trabajo.

E) Comité intercentros.

32.º Composición.-El comité intercentros de la O.N.C.E. se compone de doce miembros, designados por las organizaciones sindicales, de entre los miembros de los comités de empresa y los delegados de personal de la entidad, elegidos por los trabajadores de cada centro en las elecciones sindicales, de acuerdo con el artículo 63.3. del Estatuto de los Trabajadores.

En su composición se respetará la proporcionalidad obtenida, a nivel estatal, en dichas elecciones por las organizaciones sindicales. Únicamente estarán representados en el comité intercentros los sindicatos o coaliciones que hubieran obtenido, al menos, un diez por ciento en el cómputo total de las elecciones.

La dirección de la O.N.C.E. será informada de los miembros que componen dicho comité y sus comisiones.

33.º El comité intercentros cuenta, para el mejor desempeño de sus funciones, con una secretaría y con una comisión permanente, integrada por cuatro miembros, los cuales quedarán relevados de su trabajo, contándose entre ellos, necesariamente, el secretario y el presidente, que serán elegidos por mayoría.

La O.N.C.E. habilitará un local adecuado, y destinado exclusivamente a las actividades y reuniones del comité intercentros. La O.N.C.E. dotará al local del material, del personal y del equipamiento necesarios, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 10.º de este anexo.

La sede del comité radicarán en Madrid.

34.º Los miembros del comité intercentros serán designados y cesados por las organizaciones sindicales, según sus estatutos. Deberán pertenecer a la plantilla de la O.N.C.E., hallarse en situación de activo y ser miembros del un comité de empresa de centro. En cada proceso electoral a nivel estatal se procederá a establecer una nueva composición del comité.

La composición del comité intercentros no podrá ser modificada por nuevas elecciones durante la negociación o revisión de un convenio colectivo.

35.º Dietas.-Para facilitar la asistencia de los miembros del comité intercentros, tanto a los plenos como a las comisiones mixtas de trabajo, así como a las reuniones estipuladas en su reglamento de funcionamiento interno, se abonarán por la O.N.C.E. los gastos de locomoción desde el centro de trabajo al que pertenezca el miembro del comité hasta la sede del mismo, percibiendo dietas equivalentes a las establecidas para la comisión de servicio.

Serán por cuenta de la O.N.C.E. estos gastos de desplazamiento, hasta un máximo de ocho reuniones anuales, de tres días de duración cada una, así como para asistir a las reuniones de la comisión paritaria, y de otras comisiones de trabajo en las que participe dicho órgano.

Los desplazamientos deberán ser comunicados a la dirección del centro con antelación suficiente, para garantizar la buena marcha de los servicios.

36.º Facultades.-El comité intercentros tendrá, en el ámbito estatal, y en lo que afecte a los intereses globales de los trabajadores, las competencias y facultades que el Estatuto de los Trabajadores atribuye a los comités de empresa. Asimismo, tendrá las competencias que se le atribuyen expresamente en el convenio colectivo.

Sin perjuicio de dichas competencias generales, el comité intercentros tendrá las siguientes facultades:

Coordinar a los distintos comités de centro y delegados de personal, así como a los delegados de prevención.

Analizar e intercambiar opiniones sobre la situación global de la ONCE.

Solicitar y recibir de la ONCE, a través de la Dirección General, cuanta información

estime conveniente sobre la problemática general de los trabajadores de la entidad, y en materia de seguridad y salud, siendo facultad de la O.N.C.E. determinar el nivel y detalle de la respuesta, en razón del grado de reserva que exijan los temas planteados.

Recibir información sobre la normativa dictada por la ONCE, que afecte a las relaciones laborales y a la seguridad y salud de sus trabajadores. De las convocatorias de personal, el comité intercentros tendrá previo conocimiento, y dispondrá de tres días para hacer las sugerencias o pedir las revisiones que estime oportunas.

En las comisiones que realicen la selección de personal se integrará un representante del comité intercentros, en las condiciones fijadas por el convenio colectivo vigente.

Ser informado, con carácter previo, de cualquier modificación que afecte al cupón pro-ciegos.

Hacer llegar a la ONCE, a través de la dirección de recursos humanos, cuantas propuestas, peticiones, información y opiniones estime oportunas, y que, al ser de interés general para los trabajadores, entiende el comité que deben ser conocidas y estudiadas por la ONCE.

Solicitar de la ONCE la modificación de la normativa que afecte a los trabajadores, cuando ésta no se ajuste al convenio colectivo o a las disposiciones legales en vigor.

Conocer los conflictos que se susciten, con alcance y carácter generales, a los fines de audiencia, estudio y propuesta.

Ser oído de forma previa a la resolución, en aquellos expedientes disciplinarios cuya propuesta sea la de despido.

Promover elecciones sindicales, y acordar la declaración de huelga legal, siempre que ésta afecte a dos o más centros de trabajo.

Ser informado acerca de la política de contratación de personal en la ONCE, y sobre la evolución del nivel de empleo.

Ser informado sobre la organización de los planes y desarrollo de los cursos de formación profesional.

Ser informado acerca de la política de prevención de riesgos laborales.

Ser informado con carácter previo de las acciones sobre la seguridad y salud de

los trabajadores que puedan tener efectos sustanciales en todo el ámbito de la organización o en colectivos homogéneos.

Ser consultado sobre: el plan de prevención de riesgos laborales; la memoria y la programación anuales del servicio central de prevención; y las evaluaciones de riesgos, las planificaciones de medidas, los equipos de protección individual, las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores, las acciones formativas y la información sobre riesgos laborales y medidas de carácter centralizado que afecten a todo el ámbito de la organización o a un colectivo homogéneo.

Informar y efectuar consultas en los supuestos previstos en los artículos 40, 41 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

37.º El comité intercentros, en el ejercicio de sus competencias y actividades, respetará la autonomía funcional y competencias propias de cada comité de empresa de centro o delegados de personal, en sus respectivos ámbitos de actuación, así como las atribuciones de la comisión paritaria de interpretación, estudio y vigilancia del convenio colectivo vigente.

En ningún caso se interferirán las competencias de unos y otros órganos. El comité intercentros no podrá abordar problemas y conflictos que afecten, exclusivamente, a un centro de la O.N.C.E.

38.º El comité intercentros podrá delegar cuantas funciones estime oportunas en alguno de sus miembros, o en comisiones nombradas al efecto. Elaborará su propio reglamento de actuación y funcionamiento.

Los miembros del comité intercentros observarán sigilo profesional aún después de dejar de pertenecer al mismo, en cuanto a la información facilitada por la O.N.C.E. respecto a la marcha económica, evolución de las ventas, evolución probable del empleo en la entidad y, en especial, de todas aquellas materias sobre las que la dirección de la O.N.C.E. señale, expresamente, su carácter de reservadas.

F) Acción sindical.

39.º La O.N.C.E. respeta y reconoce el derecho de todos sus trabajadores de sindicarse libremente; el derecho de no ser discriminados en razón de su afiliación sindical; y la libertad de expresar sus opiniones, así como publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, previa comunicación a la dirección del centro.

La O.N.C.E. no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie, no se afilie, o renuncie a su afiliación sindical; y tampoco sancionar ni despedir a un trabajador, ni perjudicarle de cualquier otra forma, a causa de su

afiliación o actividad sindical.

40.º Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la O.N.C.E. o de sus centros de trabajo:

Constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato. A los efectos de este anexo, se entiende por sección sindical de centro de trabajo el conjunto de trabajadores que, prestando en el mismo sus servicios, pertenezcan a cualquier organización sindical con personalidad jurídica propia.

Celebrar reuniones, previa notificación a la dirección del centro, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo (o bien en horas de trabajo previa autorización del jefe de centro), y sin perturbar la actividad normal del centro.

Recibir la información que le remita su sindicato.

41.º Secciones sindicales.-Están formadas por todos los trabajadores afiliados a un sindicato en cada centro de trabajo (incluso a nivel de agencia), y sin exigirse grado alguno de implantación o representatividad. Su creación habrá de comunicarse al delegado territorial, director administrativo o jefe de centro.

Todas las secciones sindicales constituidas, sin excepción, cuentan con los derechos reconocidos en el artículo 40 de este anexo.

Las secciones de los sindicatos más representativos, y las secciones de los sindicatos que tengan presencia en el comité de empresa del centro, tienen derecho a utilizar el tablón de anuncios sindical, en forma conjunta y compartida, en un lugar donde se garantice el adecuado acceso al mismo por parte de los trabajadores.

En los centros directivos con presupuesto propio, los sindicatos más representativos, y los que tengan presencia en cualquiera de los comités de empresa, en el ámbito del centro directivo, tienen derecho a utilizar conjuntamente un local sindical, en el que podrán desarrollar sus actividades propias. Para la utilización de este local se pondrán de acuerdo las diferentes secciones sindicales.

42.º Ámbito de acción sindical.-Los delegados sindicales habrán de acreditarse, y desempeñar sus funciones propias, en el marco de las delegaciones territoriales, las direcciones administrativas o los centros autónomos, y no en otro ámbito distinto.

El ejercicio de dicha actividad sindical será determinado, en cuanto a la forma y el lugar, por cada organización sindical, y siempre dentro de lo previsto en la ley y

en el convenio colectivo.

43.º Representaciones sindicales.-En cada centro directivo, los sindicatos con presencia electoral en los órganos de representación unitaria del personal, en el ámbito del centro, podrán designar delegados sindicales, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente.

Corresponde a los delegados sindicales la representación y defensa de los intereses de su sindicato y afiliados al mismo en el centro, así como servir de instrumento de comunicación entre su sindicato y la entidad.

44.º Delegados sindicales.-Los sindicatos estarán representados, en la O.N.C.E., a través de delegados sindicales.

A los efectos de este anexo, se entiende por delegados sindicales a aquellos trabajadores que, prestando sus servicios en el ámbito del centro directivo de que se trate, estén afiliados a cualquier organización sindical con presencia electoral en los órganos de representación unitaria de dicho ámbito, y hayan sido designados y acreditados formalmente, por sus órganos de gobierno, como tales delegados.

A este fin, se estará a lo dispuesto en los estatutos del sindicato.

Por lo tanto, las organizaciones sindicales deberán:

Acreditar que se encuentran legalmente constituidas y registradas, de acuerdo con el artículo 4.º de la L.O.L.S.

Acreditar formalmente y por escrito a sus delegados, ante el director correspondiente, a través de los órganos competentes según sus normas estatutarias.

Los delegados sindicales tendrán las mismas garantías establecidas legalmente para los representantes legales de los trabajadores.

45.º El número de delegados sindicales de cada organización sindical que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos o de la representación en la elección a los órganos de representación unitaria en el ámbito del centro directivo se determinará según la siguiente escala:

Hasta 750 trabajadores: Uno.

De 751 a 1.500 trabajadores: Dos.

De 1.501 trabajadores en adelante: Tres.

Las organizaciones sindicales que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos o

de la representación, pero tengan presencia en los órganos de representación unitaria de dicho ámbito, estarán representadas por un solo delegado sindical.

46.º Derechos de los delegados sindicales.-Los delegados sindicales acreditados en cada centro directivo disfrutarán de los derechos y facultades previstos en la L.O.L.S. y en el convenio colectivo, y los ejercerán con sujeción a lo que en ellos se establezca.

Los delegados sindicales podrán asistir a las reuniones de los comités de empresa en el ámbito del centro, y, asimismo, a las reuniones de los órganos de la O.N.C.E. en materia de seguridad y salud; en ambos casos con voz pero sin voto.

Los delegados sindicales tendrán acceso a la misma información y documentación que la O.N.C.E. ponga a disposición del comité de empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional cuando proceda, de acuerdo con el artículo 65.2. del Estatuto de los Trabajadores. Se exceptúa de este derecho la información prevista en el artículo 12 de este anexo.

En todos los expedientes disciplinarios por falta grave o muy grave, incoados a trabajadores afiliados a un sindicato, si la O.N.C.E. tiene constancia de este hecho, se dará traslado al delegado sindical acreditado, en su caso, en el centro, de los cargos imputados a dicho trabajador, del mismo modo que se hace con el comité de empresa.

47.º Derecho de reunión.

1) Reunión de los delegados sindicales.-Con carácter general, los delegados sindicales podrán reunirse libremente fuera del horario de trabajo en los locales que hayan sido previamente habilitados a estos efectos.

2) Reuniones de secciones sindicales.-Los delegados sindicales podrán convocar reuniones de sus secciones sindicales en los locales que estén habilitados o se habiliten al efecto. Dichas reuniones se celebrarán fuera de la jornada de trabajo no estando sujetas a límite de tiempo alguno ni requerirán autorización previa, bastando la simple notificación escrita al responsable del centro, con una antelación suficiente y, a ser posible, de veinticuatro horas.

La utilización de locales para las reuniones de las secciones sindicales se instrumentará, en principio, a través de acuerdos entre las organizaciones sindicales y, en defecto de acuerdo, por el responsable del centro.

3) Reuniones del colectivo del centro de trabajo.-Los delegados sindicales acreditados en el centro directivo, podrán convocar reuniones para todo el colectivo que preste sus servicios en dicho centro.

4) Asistencia de miembros de cada organización sindical ajenos al colectivo.-Las

secciones sindicales, a través de los delegados acreditados en cada centro directivo, podrán contar con la presencia de un miembro de su respectiva organización sindical en las reuniones de la sección sindical, o en las reuniones del colectivo en el centro de que se trate, aunque aquél no perteneciera a dicho colectivo.

5) En todos los supuestos de reunión previstos en los apartados anteriores, cuando se celebren fuera del horario habitual del centro de que se trate, o esté éste cerrado, o se prevea que concluirán con posterioridad a la hora de su cierre, los responsables sindicales convocantes deberán solicitar los locales por escrito con una antelación suficiente y a ser posible de veinticuatro horas, responsabilizándose del orden de la reunión y de la vigilancia de los locales.

48.º Utilización de los locales.-A efectos de lo dispuesto en este anexo, en todo centro de trabajo en el que preste sus servicios un colectivo superior a cien personas, se habilitará un local con dotación material adecuada, para uso de los delegados sindicales, siempre y cuando exista disponibilidad de espacio en el centro.

Como mínimo, la dotación material de dicho local estará constituida por material de oficina, máquina de escribir y una extensión telefónica, si hubiere centralita en el centro de trabajo.

En los centros de menos de cien personas, se adoptarán las medidas precisas para garantizar el derecho de reunión en los locales de la O.N.C.E.

La utilización de estos locales por las distintas organizaciones sindicales se instrumentará a través de acuerdos con los delegados de las mismas acreditados en el centro de trabajo.

49.º Propaganda.

1) Confección. Los responsables de la O.N.C.E. facilitarán la confección de propaganda directamente relacionada con los problemas que afecten al centro o, en su caso, al personal de la O.N.C.E., permitiendo la utilización de los materiales de trabajo necesarios. Esta confección se realizará previo conocimiento del responsable del centro, pudiendo arbitrarse en los supuestos de reproducción un sistema de talonarios con un número de fotocopias con un máximo de 24 por persona y año, de las que presten sus servicios en el centro al que se dirija la propaganda. La O.N.C.E. facilitará a las organizaciones sindicales la adaptación de este material a otros sistemas de reproducción específica para ciegos.

El uso del material habrá de ser racional en razón de las necesidades objetivas del colectivo. A estos efectos, los delegados de las distintas organizaciones elaborarán trimestralmente un informe sobre la utilización hecha del material facilitado y lo remitirán a los responsables de la O.N.C.E.

2) Distribución de publicaciones y tablones de anuncios. Las organizaciones sindicales existentes en los distintos centros podrán distribuir libremente todo tipo de publicaciones de carácter sindical, ya se refieran a problemas profesionales o se trate de propaganda propia de las organizaciones. La distribución será responsabilidad de cada sindicato.

Habrán de existir en todos los centros lugares adecuados para la exposición de cualquier anuncio de carácter sindical o profesional. Además, la O.N.C.E. y las organizaciones sindicales podrán acordar la utilización de otros sistemas de publicidad que posibiliten el acceso a esta información al personal invidente.

50.º Crédito de «horas o jornadas sindicales». Los delegados acreditados por las organizaciones sindicales que tengan una implantación en la O.N.C.E., a nivel estatal, de al menos el 10 por 100 en el cómputo de las elecciones sindicales, tendrán los siguientes permisos retribuidos por motivo de su acción sindical, si su centro no supera los 251 trabajadores:

a) Empleados: 22 horas y media al mes para cada Delegado.

b) Agentes vendedores: 3 jornadas al mes para cada Delegado.

Todos los delegados sindicales acreditados en centros que superen los 251 trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

a) Empleados:

De 251 a 500 trabajadores: 30 horas.

De 501 a 750 trabajadores: 35 horas.

De 751 trabajadores en adelante: 40 horas.

b) Agentes vendedores:

De 251 a 500 trabajadores: 4,5 jornadas.

De 501 a 750 trabajadores: 5 jornadas.

De 751 trabajadores en adelante: 6 jornadas.

Estos créditos de «horas o jornadas sindicales» se regirán por las normas establecidas en los artículos 18 y 19 de este anexo.

En lo que afecta a los agentes vendedores, su retribución se calculará conforme establece el artículo 20. Los créditos sindicales de agentes vendedores se utilizarán en jornadas o medias jornadas.



Las horas o jornadas de permiso retribuido de los delegados sindicales no son acumulables, ni entre sí, ni con las que corresponden a los representantes legales de los trabajadores:

51.º Las organizaciones sindicales que tengan una implantación en la O.N.C.E., en cómputo estatal, de al menos el 10 por 100 de los representantes, en las elecciones sindicales celebradas en la entidad, podrán acreditar hasta un máximo de seis delegados sindicales de carácter estatal, con derecho a un total de 30 días anuales de licencia retribuida, distribuidos entre los delegados según el criterio de las organizaciones sindicales con la referida implantación.

