

18722 RESOLUCION de 19 de agosto de 1985, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para la Organización Nacional de Ciegos Españoles.

Visto el texto del Convenio Colectivo de ámbito nacional para la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE), suscrito por la representación de la dirección y por la centrales sindicales: APE-AVO-SIFV, UTO, UGT y CC.OO., el día 16 de julio de 1985, y presentado en este Departamento, completa toda la documentación preceptiva según el artículo 6.º del Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, con fecha 19 de julio de 1985, esta Dirección General, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, acuerda:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro Central de Convenios Colectivos de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 19 de agosto de 1985.-El Director general.-P.A. (artículo 17, Real Decreto 530/1985, de 8 de abril), el Subdirector general para la Negociación Colectiva y Condiciones de Trabajo, Francisco José González de Lena Álvarez.

ACTA DE OTORGAMIENTO

En Madrid, a 16 de Julio de 1985, REUNIDOS los abajo firmantes, en nombre de la Comisión representativa de la O.N.C.E. y de los sindicatos que han negociado el "Segundo Convenio Colectivo de la O.N.C.E. y su Personal", otorgan la presente Acta.

Amas partes se reconocen mutuamente como interlocutoras válidas, según consta en el Acta de Constitución de la Comisión Negociadora. La Comisión representativa de la O.N.C.E. fue designada en el Acuerdo 8E/44-2 del Consejo General, que era el titular de la facultad de negociar con plena capacidad por los Sindicatos a tenor del Artículo 42 A.º del Real Decreto 1040/81 de 22 de Mayo.

Los Sindicatos presentes han acreditado documentalmente la conformidad con sus propios Estatutos a las personas firmantes y las acreditaciones documentales de ambas partes se encuentran incorporadas a la documentación de la Secretaría de la Comisión Negociadora.

Tras las sesiones de tal Comisión, se ha alcanzado acuerdo sobre todas las materias objeto de discusión y se ha observado por las partes lo preceptado en el Artículo III de la Ley 30 de 10 de Marzo del Estatuto de los Trabajadores, y éstas acuerdan:

- 1.- Aprobar el texto íntegro del "Segundo Convenio Colectivo de la O.N.C.E. y su Personal", que se adjunta a este Acta debidamente formalizado por las partes.
2.- Recomendar al Presidente de la Comisión Negociadora que la cumplimente a lo previsto en el Artículo 6 del Real Decreto 1040 de 22 de Mayo, en materia de registro, depósito y publicación, remitiendo a la Dirección General de Trabajo dicha documentación, dentro precepto prevé.
3.- Autorizar a D. Antonio Fernández García, D. José María Laureguizar Vázquez y D. Mariano Guillermo Hermida González, Jefe de la Sección de Personal de la O.N.C.E., Secretario de la Comisión Negociadora de este Convenio y representante designado de forma unánime por los trabajadores, respectivamente, para que se forma mancomunada signen los ejemplares auténticos de este Convenio. El destino de dichos ejemplares será el siguiente: uno para cada Sindicato firmante; tres para la representación de la Entidad, a fin de que puedan remitirse copias autorizadas a los Consejos de Protectorado y General; cinco a la Dirección General de Trabajo en cumplimiento del Artículo 6.2 del Real Decreto 1040/81, de 22 de Mayo, y uno sin firmar para su reproducción fotográfica en el Boletín Oficial del Estado.
4.- Fijar el domicilio de la Comisión Paritaria en la sede de la Delegación General de la O.N.C.E., calle del Prado 14, 28014 Madrid.
5.- Adoptar los siguientes compromisos expresos con el mismo valor vinculante que el texto del Convenio:
a) El régimen a que se refiere el punto 1 de la Disposición Transitoria Segunda será el General de la Seguridad Social.
b) No se utilizará la reducción de jornada en ningún caso como pretexto ni argumento para reducir plantilla.
c) En materia de despido disciplinario, la O.N.C.E. sólo admitirá al mismo en casos suficientemente graves y fundados, dejando constancia expresa de su voluntad de usar este mecanismo legal con criterio eminentemente restrictivo.
d) Se convocarán pruebas de ascenso de Auxiliares Administrativos a Oficiales Administrativos antes del 31 de Diciembre del presente año, recoigiéndose en la convocatoria amplia criterio de acceso de este personal a dichas pruebas.
e) Precisar que las especificaciones de la Disposición Transitoria Segunda se refieren al personal vendedor.

En prueba de conformidad, los representantes de las partes expresan aquí sus acuerdos, otorgan esta Acta de Otorgamiento y la firman en el lugar y fecha arriba indicados.

Por la Comisión representativa de la O.N.C.E. (firmas: D. Rafael de Lorenzo García, Secretario General; D. José Ricardo Gayol García, Director del Servicio para Afiliados; D. Antonio Perán Elvira, Director del Servicio de Planificación Económica y Japón; D. Francisco Luis Galarraga Alonso, Consejero General; D. Gonzalo Ortega García, Asesor Económico; José María Laureguizar Vázquez, Secretario)
Por los Sindicatos (firmas: D. Inocencio Rial Gomez; D. Enrique Alvarez Saura; D. José Doma Arriyas; D. Mariano G. Hermida González; D. Félix Javier Pérez; D. Gabriel Lizaola Bidonja; D. Juan Rojas Martín; D. Angeles Ortiz Rojas; D. César Puente Puente; D. Santiago Fernández Cortá; D. Angel Fuanbuesa Lanza)
CC.OO. (firmas: D. Ángel Fuanbuesa Lanza)

CONVENIO COLECTIVOCAPÍTULO PRIMERO.- ÁMBITO DE APLICACIÓNArtículo 1.- Ámbito personal

1. El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo de todo el personal que presta sus servicios en la O.N.C.E., con independencia de que sean o no afiliados a la misma.

2. Todos los trabajadores contemplados en el presente Convenio cuyas condiciones de trabajo variaran siendo reguladas por normas de régimen interior de la O.N.C.E. o por otros Convenios Colectivos, cualquiera que fuese su ámbito, pasarán a regirse por las establecidas en este Convenio Colectivo, quedando absorbidas y compensadas por éste, cualquier otra situación anterior, por resultar norma más favorable apreciada en su conjunto y en cómputo anual, sin perjuicio del respeto, como condición "ad personam", a las situaciones individuales más beneficiosas.

Artículo 2.- Ámbito funcional

La O.N.C.E. es una entidad de acción social que presta servicios a sus afiliados y gestiona la explotación en exclusiva de la concesión estatal del Cupón Pro-Cigarras.

Artículo 3.- Ámbito territorial

Las condiciones de trabajo de este Convenio Colectivo se aplicarán a todo el personal de la O.N.C.E. en todo el territorio del Estado Español.

Artículo 4.- Ámbito temporal

El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia desde la fecha de publicación en el B.O.E. hasta el 31 de diciembre de 1986. No obstante, algunas materias podrán surtir efectos retroactivos o diferidos respecto de la fecha de publicación en el B.O.E. cuando así se señale expresamente en cada caso. Se considerarán incorporados al mismo los acuerdos que se adopten como consecuencia de los trabajos que en él se encomiendan a la representación de la O.N.C.E. y al Comité Intercentros. Dichos acuerdos comenzarán a surtir efectos en la fecha de registro y depósito o, en su caso, de su publicación en el B.O.E. en virtud de la correspondiente decisión de las partes.

Artículo 5.- Prórroga 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 un mes respecto de la fecha en que finaliza la vigencia del mismo.

CAPÍTULO SEGUNDO.- COMISIÓN PARITARIAArtículo 6.- 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 1.3) del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Estará constituida paritariamente por seis miembros de cada una de las partes. Los seis representantes de la parte social serán elegidos por el Comité Intercentros de entre sus miembros y de forma proporcional a los Sindicatos con presencia en el mismo, debiendo constituirse dentro de la primera quincena del próximo mes de septiembre.

3. Además de su función genérica de seguimiento y control de la aplicación de este Convenio, tendrán las que le sean delegadas por la representación de la O.N.C.E. y el Comité Intercentros.

CAPÍTULO TERCERO.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJOArtículo 7.- Facultad

De conformidad con la legislación vigente, la facultad y responsabilidad de la organización corresponderá a la O.N.C.E., a través de los órganos o centros directivos en cada caso.

CAPÍTULO CUARTO.- CONTRATACIÓN, PROVISIÓN DE VACANTES, PLANTILLA Y FORMACIÓN PROFESIONALArtículo 8.- Selección de personal y cobertura de vacantes

1. La selección y contratación del personal de la O.N.C.E. se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

2. En los tribunales o comisiones que realicen la selección de personal se integrará un representante del Comité de Empresa del ámbito en que se realicen las pruebas, o un representante del Comité Intercentros si éstos son de carácter estatal, con los mismos derechos y obligaciones que los restantes miembros de tales órganos de selección, con respeto a las facultades de la presidencia que le sean propias.

3. La provisión y cobertura de plazas vacantes o de nueva creación se efectuará a través de las distintas fases por el orden de prelación siguiente:

- Concurso de traslado
- Pruebas de ascenso
- Pruebas de acceso libre

4. Los órganos directivos de la O.N.C.E. podrán recurrir a la contratación directa cuando se realice en régimen de temporalidad y sin sobrepasar los plazos legalmente establecidos sin que ello suponga elusión de lo establecido en el punto anterior.

Tales contrataciones no podrán alegarse como mérito en los concursos de provisión de vacantes.

Artículo 9.- Traslados voluntarios

1. El sistema de provisión de vacantes por traslado será en todo caso mediante concurso de méritos.

2. Se convocará concurso de méritos entre todos los empleados de la Organización, con independencia del Centro al que figuren adscritos, y que pertenezcan a la misma categoría del puesto de trabajo que se interesa cubrir cuando existan vacantes en las plantillas de la Organización y se estime necesaria su cobertura.

3. Los aspirantes a ser trasladados deberán contar con una antigüedad mínima de un año, siendo precisa su permanencia en el puesto de trabajo adjudicado, durante dos años para poder participar

en un nuevo concurso de méritos para provisión de vacantes por traslado, fijándose en cinco el número máximo de posibles trasladados voluntarios.

4. En el supuesto de que ambos cónyuges trabajen en la O.N.C.E. si uno fuere trasladado, el otro tendrá derecho preferente al traslado a la misma localidad si hubiera puesto de trabajo de su categoría, rigiendo lo dispuesto en el Artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Tendrán la consideración de méritos a efectos de puntuación:

- Capacitación. Servicios prestados dentro de la O.N.C.E. en puesto de trabajo de la misma especialidad que el que se interesa cubrir: 1 punto por cada año o fracción superior a 6 meses.
- Antigüedad: 0,50 puntos por cada año o fracción superior a 6 meses de servicios prestados en la O.N.C.E.
- Superior categoría: Trabajos realizados en la O.N.C.E. en superior categoría siempre que lo hayan sido por periodo superior a 6 meses: 3 puntos.

d) Naturaliza: Haber nacido en el Término Municipal en el que radica el Centro donde se ha producido la vacante siempre que el aspirante lo hubiera abandonado a consecuencia de su primer destino: 3 puntos.

Haber nacido en la provincia donde radica el Centro en que se ha producido la vacante, siempre que el aspirante lo hubiera abandonado como consecuencia de su primer destino: 2 puntos.

Haber nacido en la comunidad Autónoma donde se ha producido la vacante: 1 punto.

Las puntuaciones establecidas en este punto d) no serán acumulables.

e) Vivienda: Contar con vivienda propia en el término municipal o en un radio no superior a 25 kilómetros, donde radica el Centro donde se ha producido la vacante y con anterioridad a la Convocatoria: 3 puntos.

f) Derecho de consorte: Cuando el cónyuge de un trabajador de la O.N.C.E., que preste sus servicios en otra empresa, sea trasladado por motivos laborales y con anterioridad a la convocatoria: 5 puntos.

g) Circunstancias especiales

Causas médicas justificadas documentalmente y que exijan un tratamiento en ámbito distinto al de su lugar de residencia para un miembro de la unidad familiar: 6 puntos si el afectado es el propio trabajador, 4 puntos si lo son su cónyuge o hijos, reservándose la Dirección de la O.N.C.E. la potestad de retirar informe médico pericial contradictorio en relación a las causas alegadas.

En caso de que se produzca empate entre dos o más trabajadores por aplicación de los anteriores baremos, se resolverá el traslado a favor del trabajador que haya obtenido una mejor puntuación en el apartado que esté primado de manera más alta.

6. Convocatoria

La Delegación General publicará a través de disposiciones internas las convocatorias de concurso de méritos para las categorías de las plantillas de la O.N.C.E.

La O.N.C.E. dirigirá comunicación a aquellos empleados excedentes que hubieran solicitado el reintegro en la Organización con el fin de que puedan optar a dichas vacantes.

Las Convocatorias determinarán forzosamente el carácter de la jornada de las plazas que se pretenden cubrir, sin perjuicio de las posibilidades de modificación de la jornada de trabajo prevista en el presente Convenio.

En dichas Convocatorias se incluirán aquellas vacantes que hayan de producirse en los tres meses siguientes por jubilación forzosa, salvo las que los Órganos Directivos de la O.N.C.E. declaren como amortizables.

7. Solicitudes

Entre la publicación de la Convocatoria y el plazo límite para la presentación de instancias solicitando tomar parte en la misma, mediarán al menos 15 días hábiles.

8. Resolución

Los concursos serán resueltos por la O.N.C.E., adjudicados las vacantes a los aspirantes que obtengan mayor puntuación, por el orden establecido por la Comisión Adjudicadora, la cual aplicará estrictamente el baremo arriba referido.

a) La composición de la Comisión Adjudicadora se hará a conocer al Comité Intercentros y éste, en un plazo no superior a tres días desde la recepción de la Convocatoria, designará un representante en la misma.

b) El Comité Intercentros podrá revisar la totalidad de la documentación manejada por la Comisión Adjudicadora y proponer las oportunas modificaciones en el caso de que no hubiera aplicado correctamente los baremos contemplados en este artículo.

9. Incorporación al puesto de trabajo

El cese del empleado trasladado a consecuencia del concurso, se producirá en el plazo máximo de 15 días contados a partir del día siguiente a la publicación de la resolución del concurso.

El plazo para tomar posesión del nuevo destino obtenido a consecuencia del concurso será de 48 horas si radica en la misma localidad o de 15 días si radica en distinta localidad.

Los trasladados voluntarios que den lugar necesariamente a cambio de residencia a distinta localidad, darán derecho al percibo de la compensación de una mensualidad de su sueldo, trienios y de ayuda familiar en su caso, siempre que el trabajador desplace a personas que convivan con él y a sus expensas, mediando la oportuna justificación documental en tal sentido, y la compensación cuantificada en el 50% del sueldo más trienios en caso contrario.

Artículo 10.- Ascensos

1. Todos los ascensos exigirán pruebas de aptitud y, en su caso, concurso de méritos y/o formación y reciclaje.

2. El ascenso podrá producirse entre todo el personal de la O.N.C.E. con independencia del centro de trabajo al que figure adscrito.

3. Los concursos de ascenso se celebrarán cuando existan vacantes que los hagan precisos y como máximo con periodicidad bienal.

4. Serán requisitos básicos y comunes para todos los ascensos:

- Antigüedad mínima de 3 años en la Organización y de 2 en la categoría desde la que se promueve.

b) Titulación académica o laboral, o haber superado los cursos de formación al efecto, en su caso.

c) Superación de pruebas de ascenso, con o sin cursos de reciclaje.

d) En ningún caso podrán producirse ascensos de categoría por el mero transcurso del tiempo.

5. Cuando se convoquen pruebas de ascenso para vacantes de cualquier categoría de los grupos profesionales técnico o docente, podrá presentarse cualquier trabajador que esté en posesión del exigido título, con independencia de la categoría que en ese momento ocupe.

6. En los restantes grupos profesionales, el ascenso se producirá como regla general dentro de cada grupo profesional y desde la categoría inmediatamente inferior.

7. El ascenso en el Grupo del Personal Administrativo, podrá producirse prescindiendo de la titulación y después de unos cursos de reciclaje, de acuerdo con los criterios que al efecto pacten la O.N.C.E. y el Comité Intercentros.

8. Con carácter excepcional y periodicidad bienal, se celebrarán pruebas para posibilitar el ascenso cruzado entre grupos profesionales de la forma siguiente:

a) Para Auxiliar Administrativo, desde las categorías de los niveles 8 e inferiores de los Grupos profesionales, V, VI y VII.

b) Para subalternos de 2ª, desde las categorías del nivel II de los Grupos profesionales V y VI.

Artículo 11.- Pruebas de acceso libre

1. Las pruebas de acceso libre se podrán realizar mediante oposición o concurso-oposición.

El personal que acceda a estas pruebas deberá estar necesariamente inscrito en la oficina correspondiente como demandante de empleo.

2. Mediante este turno libre se accederá a las plazas de las categorías de ingreso directo y a aquellas que hayan quedado vacantes en los turnos de traslado y ascenso.

A los efectos de lo establecido en el párrafo anterior y sin perjuicio de los turnos de traslado regulados en el Artículo 9, serán categorías de acceso directo las siguientes:

- a) Cuidador
- b) Auxiliares administrativos
- c) Telefonista
- d) Personal de servicios domésticos
- e) Personal no cualificado
- f) Auxiliar de taller
- g) Subalterno de 2ª

Artículo 12.- Contratación

1. Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito e incluirán el período de prueba, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El Comité Intercentros será informado acerca de la política de contratación de personal desarrollada por la O.N.C.E., así como de los modelos de contrato utilizados.

Artículo 13.- Reservas en el empleo y mandos intermedios para afiliados

1. La O.N.C.E. reservará con preferencia absoluta para sus afiliados todos aquellos puestos de trabajo y categorías profesionales que por su contenido funcional sean susceptibles de desempeño por aquéllos.

2. Cuando preferencia absoluta lo será para el turno libre y las plazas no cubiertas en ese turno podrán convocarse para personas no afiliadas a la O.N.C.E.

3. Lo previsto en el apartado 1) se entiende sin perjuicio del derecho de todos los trabajadores de la O.N.C.E. a traslado y ascenso. No obstante en el turno de ascenso, y en tanto no se pacten los criterios de reserva expresa de cada puesto de trabajo, se reservarán expresamente el 50% de las vacantes de personal docente y el 75% de las vacantes de Jefe Administrativo, e igualmente se reservará el 100% de los puestos de telefonista.

4. La O.N.C.E. y el Comité Intercentros, a la vista de los estudios realizados por aquélla, concretarán los criterios y los puestos de trabajo para la materialización de la reserva.

5. Se considerarán mandos intermedios: Los Directores de agencia, Jefes de negociado y Jefes de departamento.

6. Para las agencias se atenderá el siguiente proceso:

- a) Negociación del complemento salarial para Delegados Locales, fijado en Convenio.
- b) Congestión, antes del 30 de noviembre de 1985, de qué Delegaciones Locales se reconverterán en agencias y cuáles en correspondencias.
- c) Reconversión automática, tras lo anterior, de los Delegados Locales en Directores de agencia.
- d) De futuro se reservará el 75% de las direcciones de agencia para afiliados.

7. Los puestos de Jefe de negociado y de departamento serán de promoción ordinaria mediante concurso-oposición, conforme a los criterios y con la retribución que se pacte.

8. El 50% de las jefaturas de negociado y de departamento se reservarán para afiliados. Si no se cubriese dicho porcentaje en su totalidad, por no existir aspirantes suficientes que diesen el nivel requerido, se informará al Comité Intercentros acerca de todos los extremos del concurso-oposición para su conocimiento.

9. En la medida de lo posible se concretarán dichas reservas referidas a Jefaturas determinadas. En caso de modificación de la Estructura Orgánica se precisará la condición de reservado para afiliados, en su caso, el nuevo puesto que se crea.

10. El estudio y desarrollo de este Artículo, serán llevados a cabo por la representación de la O.N.C.E. y el Comité Intercentros antes del 31 de diciembre del presente año.

Artículo 14.- Plantillas y escalafones

1. La O.N.C.E. fijará las plantillas de sus Centros y elaborará los escalafones del personal que en ellos prestan servicios, previo informe del Comité Intercentros.

2. Por la O.N.C.E. se dará publicidad a las plantillas de cada Centro y escalafones de personal. En estos escalafones se agrupará el personal por categorías y orden de antigüedad, y su publicación se realizará dentro de los dos primeros meses de cada

año. A la publicación seguirá un período de reclamaciones de un mes, transcurrido el cual y, subsanadas las deficiencias si procede, se elevarán a definitivas.

Los escalafones servirán de base para ascensos y traslados.

3. La O.N.C.E. se compromete a elaborar y publicar las primeras plantillas dentro del último trimestre de 1985.

Artículo 15.- Formación Profesional

1. De conformidad con lo que previene el Artículo 21 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente Convenio, tendrá derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y al acceso a cursos de reconversión y capacitación profesionales.

2. Los trabajadores que cursen estudios de formación o de perfeccionamiento profesional a que se refiere el punto anterior, tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y vacaciones anuales, así como a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a los cursos, siempre que las necesidades y la organización del trabajo lo permitan.

3. El personal afectado por el presente Convenio tendrá derecho a asistir a seminarios o cursos de formación profesional, actualización, actualización o reciclaje propios de los trabajos de la Entidad, a fin de que conozcan los cambios con los que desarrollará el mismo.

La O.N.C.E. se obliga a una programación gradual de dichos cursos, previamente a la cual conocerá las propuestas y sugerencias del Comité Intercentros, ponderando no sólo las exigencias del servicio y prioridad de gestión sino también, las necesidades de los trabajadores.

El coste de dichos cursos será sufragado por la O.N.C.E.

4. El personal directamente afectado por la materia de que se trate en cada uno de estos cursos o seminarios, vendrá obligado a asistir a los mismos cuando así se determine por la O.N.C.E.

5. Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, todo el personal interesado en cada uno de los cursos o seminarios que se programen, podrá solicitar su participación en los mismos, que le será concedida cuando lo permitan las necesidades del servicio y las posibilidades de organización de aquéllos.

El personal que por necesidades del servicio no pueda asistir a un curso de los contemplados en el párrafo anterior, tendrá derecho a participar en otro posterior de similares características.

6. En todo caso, la asistencia a tales cursos y seminarios tendrá la consideración de trabajo efectivo, debiendo realizarse siempre que ello sea posible, dentro de la jornada ordinaria de trabajo en la O.N.C.E. En caso de desplazamiento, se abonará al interesado los gastos de viaje y dietas correspondientes.

7. De la organización y planificación de dichos cursos y seminarios, se informará al Comité Intercentros, debiendo mediar un plazo no inferior a 30 días antes de la convocatoria de aquéllos y su iniciación.

CAPÍTULO QUINTO.- CLASIFICACIÓN Y RECLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 16.- Clasificación

1. El personal que presta sus servicios en la O.N.C.E., se clasificará, en atención a las funciones que desempeña, en los Grupos, Subgrupos y Categorías siguientes:

GRUPO I.- PERSONAL TÉCNICO.

SUBGRUPO 1. "PERSONAL TÉCNICO DE GRADO SUPERIOR."

Comprende las **CATEGORÍAS** siguientes:

- TITULADO SUPERIOR.
- INTERVENTOR-CONTABLE.
- INSPECTOR-TÉCNICO.
- TÉCNICO DE SERVICIOS BIBLIOGRÁFICOS.
- MÉDICO PROFESIONAL.

SUBGRUPO 2. "PERSONAL TÉCNICO DE GRADO MEDIO."

Comprende las **CATEGORÍAS** siguientes:

- TITULADO MEDIO.
- SUBINSPECTOR-TÉCNICO.
- TÉCNICO DE REHABILITACIÓN BÁSICA.
- CONTABLE.
- ASISTENTE SOCIAL.
- ASISTENTE TÉCNICO SANITARIO.
- TÉCNICO DE MATERIAL TIPOTECNOLÓGICO.
- INSTRUCTOR TÉCNICO.

SUBGRUPO 3. "OTROS TÉCNICOS".

Comprende las **CATEGORÍAS** siguientes:

- PROGRAMADOR.
- INSPECTOR DE VENTAS.
- ESPECIALISTA DEL SERVICIO BIBLIOGRÁFICO.
- LECTOR-GRABADOR.
- RELACIONES PÚBLICAS.
- DELINEANTE.
- MONITOR DE TERAPIA OCUPACIONAL.
- MONITOR DEPORTIVO.
- AUXILIAR DE CLÍNICA.
- AUXILIAR DE ESPECIALISTAS DEL SERV. BIBLIOGRÁFICO.

GRUPO II.- PERSONAL DOCENTE.

Comprende las **CATEGORÍAS** siguientes:

- PROFESOR DE ESCUELA UNIVERSITARIA.
- PROFESOR DE B.O.P. y P.F.
- PROFESOR DE MÉDICA DE ENSEÑANZA PROFESIONAL.
- PROFESOR DE PRÁCTICAS DE LA ESCUELA UNIVERSITARIA.
- PROFESOR DE EDUCACIÓN ESPECIAL DE E.O.B.
- PROFESOR DE MÉDICA DE ENSEÑANZA ELEMENTAL.

GRUPO III.- PERSONAL DE SERVICIOS ESPECIALES.Comprende las **CATEGORÍAS** siguientes:

- JEFE DE RESIDENCIA.
- EDUCADOR.
- CUIDADOR.

GRUPO IV.- PERSONAL ADMINISTRATIVO.Comprende las **CATEGORÍAS** siguientes:

- JEFE ADMINISTRATIVO.
- ADMINISTRADOR.
- OFICIAL ADMINISTRATIVO.
- AUXILIAR ADMINISTRATIVO.
- TELEFONISTA.

GRUPO V.- PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES.Comprende las **CATEGORÍAS** siguientes:

- GOBERNANTA.
- COCINERO.
- AYUDANTE COCINA.
- PERSONAL DE SERVICIOS DOMESTICOS.

GRUPO VI.- PROFESIONALES DE OFICIO.**SUBGRUPO 1. "PERSONAL DE OFICIOS VARIOS".**Comprende las **CATEGORÍAS** siguientes:

- OFICIAL PRIMERA DE MANTENIMIENTO.
- OFICIAL SEGUNDA DE MANTENIMIENTO.
- PERSONAL NO CUALIFICADO.

SUBGRUPO 2. "PERSONAL DE LA IMPRENTA DEL CUPÓN Y DE PRODUCCIÓN"Comprende las **CATEGORÍAS** siguientes:

- JEFE DE TALLER.
- JEFE DE EQUIPO.
- OFICIAL 1º.
- OFICIAL 1º DE PRODUCCIÓN.
- OFICIAL 2º.
- OFICIAL 2º DE PRODUCCIÓN.
- AUXILIAR DE TALLER.

GRUPO VII.- PERSONAL SUBALTERNO.Comprende las **CATEGORÍAS** siguientes:

- CONSERJE.
- ORDENANZA DE PRIMERA.
- ORDENANZA DE SEGUNDA.
- VIGILANTE NOCTURNO.

1. Las categorías enumeradas en el apartado anterior, tendrán el contenido funcional que se detemina en el Anexo nº 1. (Definición de categorías).

2. Las categorías enumeradas, se distribuyen entre los once niveles salariales, de acuerdo a lo establecido en el Anexo nº 7. (Tabla de niveles y categorías).

3. La clasificación profesional regulada en el presente Artículo, surtirá efectos desde el 1 de julio de 1985.

Artículo 17.- Reclasificación

1. Durante el primer semestre de 1985 se mantienen las mismas categorías y niveles que venían reglando en la O.N.C.E.

2. Con efectos de 1 de julio, el personal perteneciente a las categorías profesionales a que se refiere el apartado anterior, queda encuadrado dentro de las nuevas categorías profesionales y niveles, a que se refiere el nº 1 del Artículo 16, en la forma prevista en el presente Artículo y en el Anexo nº 2. (Tabla de equiparaciones de categoría).

3. La Reclasificación realizada tendrá en algunos supuestos, eficacia inmediata y automática, y en otros, deberán realizarse y superarse cursos de formación y reciclaje.

Las categorías que tienen reclasificación automática, figuran en el Anexo nº 2. (Tabla de equiparaciones), con la letra A, de automática.

Las categorías que deben realizar determinados cursos, para la Reclasificación, figuran con la letra C, de condicionada.

4. Sin perjuicio de la Reclasificación individualizada a que pueda proceder en su caso, el órgano mixto, representación de la O.N.C.E. y Comité Intercentros, se acuerda la revisión del contenido funcional y del nivel retributivo del personal específico de los Centros de producción bibliográfica, Imprenta del Cupón y taller de producción industrial.

5. El personal que figura en el Anexo nº 1 (Anexo de personal pendiente de reclasificación) de este Convenio, mantendrá su actual denominación y contenido funcional, hasta que el Órgano Mixto, a que se refiere el apartado anterior, los encuadre dentro de la categoría a que corresponda, de acuerdo con la titulación y funciones específicas del puesto de trabajo.

6. A los trabajadores que ostentan categorías que, como consecuencia de la Reclasificación, se incluyen en niveles inferiores a las que estaban, y les suponga una disminución del salario, que percibían el 30 de junio del corriente año, se les compensará de la siguiente forma:

a) Durante el período del 1 de julio al 31 de diciembre de 1985, percibirán las retribuciones básicas (Salario base más Antigüedad) que les corresponda con arreglo al nuevo nivel asignado, más un complemento de Reclasificación, cuya cuantía será la diferencia entre las citadas retribuciones y las que percibían en el primer semestre de 1985.

b) Para el próximo año, tanto la retribución base como el complemento de Reclasificación, será incrementado de acuerdo con lo establecido en el Artículo 10.3 del presente Convenio.

c) A partir del 1 de enero de 1987, se comenzará a absorber y compensar el "Complemento de Reclasificación, por un período de cuatro años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 1990, y a razón de un 25% cada año, para que a partir del 1 de enero de 1991 dicho complemento haya sido totalmente absorbido.

d) Hasta el 31 de diciembre de 1990, de sobrevenir algún hecho causante de alguna de las prestaciones reguladas en el Reglamento de la Caja de Previsión Social, la Base de estimación se calculará incluyendo la parte del complemento de Reclasificación que se esté abonando.

CAPITULO SEXTO.- JORNADAS Y DESCANSOS**Artículo 18.- Jornada semanal**

1.- Se fija la jornada laboral, con carácter general, en 37 horas y media semanales, para el personal no vendedor, a excepción de lo previsto en el apartado siguiente.

2. La jornada laboral del personal que realiza directamente funciones docentes, se establece en 30 horas semanales, de las cuales 24 serán lectivas.

3.- La entrada en vigor de esta jornada se producirá el 1 de octubre de 1985, por lo que, hasta tal fecha, se seguirá efectuando la jornada de 40 horas semanales, realizando el personal docente 32 horas, de las cuales 28 serán lectivas.

4.- Todos los trabajadores que, en la actualidad, realicen la jornada de 30 horas, o la de 24 si se trata de docentes, como consecuencia de lo pactado en el artículo 17.2 del Primer Convenio Colectivo, podrán acceder a la jornada establecida en los apartados 1 y 2 del presente artículo, mediante petición escrita dirigida a la Sección de Personal, y que habrá de cursarse no más tarde del 30 de septiembre próximo. En tal solicitud se expresará la fecha de incorporación a la nueva jornada, que en ningún caso podrá rebasar el 1 de enero de 1986.

Artículo 19.- Excepciones a la jornada

1.- El personal que al 31 de diciembre de 1984 percibía sus haberes por los Subconceptos 6.102 y 6.104, mantendrá la misma jornada laboral que actualmente desarrolla.

2.- El personal que, al amparo de lo previsto en el artículo 17.2 del Primer Convenio Colectivo de la O.N.C.E. y su Percepción, optó en su momento por la jornada reducida, continuará efectuando la misma, salvo que expresamente se pronuncie por la aplicación de jornada de la manera prevista en el artículo 18.4

Artículo 20.- Jornada de Conserjes

La jornada de este personal será la ordinaria, si bien estarán sujetos a las condiciones del régimen de libre disponibilidad.

Artículo 21.- Carácter de la jornada

1.- La jornada semanal se desarrollará de lunes a viernes.

2.- La jornada de trabajo será continuada con carácter general, salvo para las Delegaciones con ámbito inferior a las Territoriales, que tendrán jornada partida.

La O.N.C.E. se compromete a revisar las actuales jornadas partidas de las Delegaciones Sociales, reduciéndolas al mínimo imprescindible para atender los servicios respectivos.

3.- En las Delegaciones Territoriales y Centros autónomos, la O.N.C.E. podrá partir la jornada de trabajo, previo informe a los Comités de Empresa o Delegados de Personal, en casos excepcionales, con justificación objetiva de tal medida, y contando siempre con la expresa autorización de la Delegación General, hasta un máximo del 10% de la plantilla, teniendo en cuenta los siguientes criterios de prelación:

- 1º) Disposición favorable del trabajador.
- 2º) Antigüedad en la Organización.
- 3º) Naturaleza del trabajo.
- 4º) Circunstancias familiares del trabajador.

Si las jornadas partidas superasen el anterior límite, se requerirá necesariamente acuerdo expreso, con carácter previo, de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, sin que en ningún caso la jornada partida pueda afectar a más del 20% de la plantilla.

4.- A los efectos previstos en el párrafo anterior, se constituirán Delegaciones Territoriales y/o Locales las que lo son a 1 de enero de 1985, con independencia de la denominación que adopten en lo futuro. Son centros autónomos los que cuentan con Presupuesto propio e independencia administrativa.

5.- Cuando un trabajador no sujeto al régimen de jornada partida, por necesidades objetivas de la O.N.C.E., acceda de modo voluntario a partir esporádicamente su jornada para atender a dichas necesidades, tendrá derecho a percibir la parte proporcional del complemento por jornada partida correspondiente al período trabajado en dicho régimen.

6.- Habrá de cumplirse un horario de coincidencia que se fija de 9,30 a 14,30 horas, en horario de mañana, y de 16,30 a 21,30 horas en horario de tarde, sin que la jornada matutina pueda sobrepasar las 15,30 horas. La distribución de las horas restantes será facultad de la O.N.C.E., previa audiencia del Comité de Empresa o Delegados de Personal, respetando siempre los criterios generales, en cuanto al carácter de la jornada.

7.- Dentro de la jornada, el trabajador tendrá derecho a un descanso de 20 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 el trabajador dentro de unos márgenes horarios acordados en cada Centro entre la Dirección y los representantes legales de los trabajadores, teniendo siempre presentes las necesidades del servicio.

Artículo 22.- Descanso semanal

1.- Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que generalmente comprenderán los sábados y los domingos.

2.- En los casos en que, por necesidades del servicio, tal descanso deba disfrutarse en cómputo superior al semanal, se articularán 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 con régimen de internado.

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.

3.- Respecto a los servicios mínimos en días de descanso, sólo podrán afectar a las actividades culturales, educativas, de ocio y tiempo libre, y sindicales. Se llevarán a cabo teniendo en cuenta la aceptación voluntaria del trabajador, y en tales casos, además de compensarse con el correspondiente descanso, se tendrá derecho al percibo de la compensación económica por trabajo en día festivo; en su defecto, podrán realizarse excepcionalmente contrataciones especiales que cubran dicha necesidad.

Artículo 21.- Descanso anual

1.- Se disfrutarán 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas que podrán fraccionarse en dos períodos, con independencia del número de días que cada uno de ellos comprenda.

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 las vacaciones, el interesado en ejercer este derecho deberá notificarlo con la suficiente antelación.

4.- En lo no previsto en este artículo entrarán en juego los criterios previstos en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores y demás normas de rango legal que sean de aplicación.

CAPÍTULO SEPTIMO.- Licencias, permisos y excedencias

Artículo 22.- Licencias y permisos no retribuidos.

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

Las licencias serán solicitadas con antelación suficiente y serán concedidas siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

Artículo 23.- Permisos retribuidos.

El trabajador tendrá derecho mediante la oportuna justificación a solicitar licencias retribuidas por los tiempos y causas siguientes:

- Quince días en caso de matrimonio.
- Tres días en los casos de nacimiento de un hijo.
- Diez días por enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando se produzca tal circunstancia en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días.
- Cuatro días por fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si tal fallecimiento se produce en localidad distinta a la del domicilio del trabajador, la licencia comprenderá seis días.
- Un día por traslado del domicilio habitual, dentro de una misma localidad.

f) Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación durante los días de su celebración, previa la oportuna justificación y sin que exceda en conjunto de 10 días al año.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal 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 percibe 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) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador siempre que demuestre que no es utilizado por la madre.

i) Hasta cuatro días cada año natural por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. Tales días no podrán ser acumulables a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización por la correspondiente unidad de personal respetando siempre las necesidades del servicio.

Artículo 24.- Suspensión.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 a 48 de la Ley 8/80 de 10 de Marzo, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su vínculo jurídico con reserva de su puesto de trabajo, en los siguientes casos:

- Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de 14 semanas, distribuidas a opción de la interesada.
- Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo o equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses, a partir de la terminación del servicio, con cómputo de antigüedad.
- Ejercicio de cargo público representativo, supuesto en el que será de aplicación la situación de excedencia forzosa, con cómputo de antigüedad, siempre que dicho ejercicio imposibilite la asistencia al trabajo o siempre que se perciban retribuciones por el mismo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.
- Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional.

Artículo 25.- Excedencia voluntaria

1.- La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio de la O.M.C.E. La duración de esta situación no podrá ser inferior a un año ni superior a seis, y el derecho a esta situación sólo

podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en los supuestos en que se solicite para atender el cuidado de un hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste, casos éstos en que el período de excedencia por un nuevo hijo tendrá fin, en su caso, al que se viniera disfrutando.

2.- El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación antes de finalizar el plazo de excedencia tendrá derecho a ocupar la primera vacante en su misma categoría. Si no existiendo vacante en su misma categoría existiera en una categoría inferior a la que ostentaba, podrá optar a ella, o bien esperar a que se produzca aquélla. El trabajador se podrá incorporar en su mismo Centro, población o dentro del ámbito nacional.

Artículo 26.- Excedencia forzosa

1.- La excedencia forzosa que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2.- Cuando un empleado o vendedor sea nombrado directivo, conforme a lo previsto en el Real Decreto 1041/81 de 21 de mayo, o norma que le sustituya, quedará en situación de excedencia en los términos previstos en el párrafo anterior.

CAPÍTULO OCTAVO.- RETRIBUCIONES DEL PERSONAL VENDEDOR.

Artículo 27.- Definición

1.- El vendedor de cupón será considerado como trabajador por cuenta ajena, conforme con el Estatuto de los Trabajadores, con independencia de que sea o no afiliado a la O.M.C.E.

2.- El vendedor de cupón es el trabajador que, reuniendo los requisitos exigidos por la O.M.C.E., ejerce la venta directa del cupón prociagos, no pudiendo incurrir en concurrencia desleal.

Artículo 28.- Estructura retributiva

La estructura retributiva estará constituida por:

- Comisión base.- Es la retribución diaria a comisión percibida por el vendedor al realizar la venta efectiva de los cupones que constituyan el tope base obligatorio.
- Comisión complementaria.- Es la retribución diaria a comisión percibida por el vendedor al realizar la venta efectiva de los cupones que constituyan el tope complementario.
- Complemento salarial por antigüedad.- Consistirá en trienios devengados por la prestación de servicios durante tres años.
- Complemento salarial de vencimiento periódico superior al mes.- Se percibirán por este concepto dos pagas extraordinarias al año.
- Complemento por festivos y vacaciones.- Es la compensación en metálico percibida por el vendedor por los domingos o días considerados festivos y por vacaciones anuales retribuidas.

Artículo 29.- Comisión base y tope base

1.- Cada vendedor percibirá una comisión, por día de sorteo, del 15% sobre el precio de venta de cada uno de los cupones que integran el tope base obligatorio regulado en el apartado siguiente.

2.- El tope base obligatorio que constituye el mínimo de productividad de venta exigible a cada vendedor se establece en 280 cupones por día de sorteo. El precio actual del cupón está fijado en 30 pesetas unidad, acordándose que se modificarse dicho precio, el número de cupones que constituya el tope base obligatorio resultará modificado automáticamente en forma inversamente proporcional.

3.- La comisión base prevista en el apartado a) del Artículo anterior, que se devenga por el vendedor por cada día de venta, se percibirá mediante nómina mensual que comprenderá además de esta comisión las compensaciones que correspondan al vendedor durante este período.

Tal medida tendrá efecto a partir del día 1 de octubre próximo.

Artículo 30.- Comisión complementaria y tope complementario

1.- Cada vendedor percibirá una comisión complementaria, por día de sorteo, del 15% sobre el precio de venta de cada uno de los cupones que integran el tope complementario regulado en el apartado siguiente.

2.- El tope complementario estará constituido por todos los cupones que, por día de sorteo, la O.M.C.E. entregue y el vendedor expenda por encima del número de cupones que integran el tope base obligatorio.

3.- La percepción de la comisión complementaria será de forma diaria y en metálico.

Artículo 31.- Antigüedad

1.- Cada vendedor percibirá durante el año 1985, en concepto de complemento por antigüedad por cada trienio perfeccionado, el 5% del módulo salarial regulado en el Artículo 34.

Se devengará con efectos del día 1 del mes en que se cumpla.

2.- A partir del 1 de enero de 1986, dicho complemento por antigüedad, será del 7% sobre el módulo salarial fijado para dicho año y por cada trienio perfeccionado.

3.- Serán de aplicación los límites establecidos en el Artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32.- Módulo salarial para las compensaciones

1.- El módulo salarial diario en el año 1985 para el cálculo de las compensaciones por festivos, vacaciones, pagas extraordinarias y todas las prestaciones de la Caja de Previsión Social, se establece en 2.400.- ₧. diarias o la parte proporcional que correspondiere.

2.- Dicho módulo salarial se establece para el año 1986 en 2.700.- ₧. diarias.

Artículo 33.- Pagas extraordinarias

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

2.- Cada una de las pagas se percibirá a razón de treinta compensaciones, conforme al módulo salarial previsto en el Artículo

anterior, más el complemento de antigüedad, o la parte proporcional que corresponda al tiempo realmente trabajado.

Artículo 36.- Efectos

1. Los aspectos retributivos regulados en el presente Capítulo tendrán efectos, con carácter retroactivo, desde el 1 de enero de 1985.

2. La revisión para el año 1986 será automática a partir del día 1 de enero de dicho año, en la cuantía y porcentaje que se ha fijado para el módulo y complemento de antigüedad, respectivamente.

Artículo 37.- Supresión del complemento especial

Las partes acuerdan dejar sin efecto el Artículo 51 del Primer Convenio Colectivo de la O.N.C.E. No obstante, la Empresa continuará abonando 6.508,- M. mensuales durante los meses de enero, febrero, marzo y abril de 1985.

Artículo 38.- Regulación del cupón

La O.N.C.E. se compromete en el plazo de seis meses a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, a adoptar las medidas precisas para que la cantidad de cupones expedida por cada vendedor, no rebase en más el 25% de la media de venta por vendedor en cada dependencia. De tales medidas se informará a los Comités con carácter previo a su aplicación.

Lo anterior quedará supeditado al estudio por parte de la O.N.C.E. de los datos reales referidos al nivel de venta de cada vendedor. En el caso de que tales estudios pusieran de manifiesto la no conveniencia de la medida que se dicta, por poner en peligro los intereses de la política económica y comercial de la Entidad, ésta presentará el correspondiente informe al Comité Intercenros para el replanteamiento de la indicada medida reguladora.

Este compromiso se replanteará por la O.N.C.E. ante el Comité Intercenros en el supuesto de que, transcurridos seis meses desde la efectiva puesta en práctica de la regulación apuntada, no se haya mantenido en dicho período el índice medio de incremento mensual de los ingresos por venta del cupón que se hubiera observado en los seis meses inmediatamente anteriores al período a que se circunscribe la regulación.

Con el fin de facilitar lo anteriormente expresado, la representación de la O.N.C.E. establecerá unos criterios generales tendentes a regular la plantilla de vendedores, adjudicación de quoscos, puestos de venta o zonas, de los que informará previamente a su aplicación al Comité Intercenros.

CAPITULO NOVENO.- Retribución del personal no vendedor

Artículo 39.- Estructura retributiva

- La estructura retributiva estará constituida por:
a) Sueldo base.- Es la parte de la retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo, en función de su categoría profesional y nivel, con independencia de la remuneración que en su caso corresponda por el desempeño de un puesto de trabajo específico.
b) Complemento de antigüedad.- Consistirá en trienios devengados por la prestación de servicios durante tres años.
c) Complemento de vencimiento periódico superior al mes.- Se percibirán por este concepto dos pagas extraordinarias al año.
d) Otros complementos salariales.- Los cuales podrán establecerse en razón a la función específica del puesto de trabajo.

Artículo 40.- Sueldo base

1. Cada trabajador tendrá derecho al sueldo base que corresponda a su categoría profesional, conforme a los niveles previstos en las tablas salariales anexas a este Convenio.

2. El incremento salarial de aplicación para 1985 será de un 4'64% tomando como base los salarios existentes al 31 de diciembre de 1984, y tendrá efectos retroactivos al 1 de enero de 1985.

Las retribuciones vigentes para el primer semestre de 1985 serán las previstas en la tabla salarial del Anexo núm. 4.

En cuanto al segundo semestre de 1985, se devengarán las retribuciones contenidas en las tablas salariales del Anexo núm. 5.

3. El incremento salarial pactado para 1986 será el de 9'23%.

No obstante, si durante 1985 el incremento del I.P.C. resultara superior a dicho 9'23%, el aumento salarial será igual al de tal I.P.C., diferencia que pasará a formar parte del sueldo base.

4. Si se produjera la circunstancia reseñada en el párrafo anterior, este incremento del I.P.C. afectaría por igual al salario de vendedores y no vendedores.

Artículo 41.- Complemento de antigüedad

1. Cada trabajador percibirá en concepto de premio de antigüedad, por cada trienio perfeccionado, el 7% del sueldo base.

Se devengarán con efectos del día 1 del mes en que se cumplan.

Las cuantías aplicables a este complemento serán las previstas en los Anexos núms. 5 y 6 (primer semestre de 1985), 9 y 10 (segundo semestre de 1985).

2. Serán de aplicación los límites establecidos en el Artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, de conformidad con las cuantías que se fijan en sendos cuadros anexas a las Tablas Salariales.

Artículo 42.- Pagas extraordinarias

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

2. La cuantía de las pagas extraordinarias será equivalente a una mensualidad del sueldo base más el complemento de antigüedad.

Artículo 43.- Otros complementos salariales

1. Los complementos a los que se refiere el apartado d) del Artículo 39 serán los siguientes:

- A) Jornada partida
Su cuantía será la de 15.000 M. mensuales. Surtirá efectos a partir del 1 de octubre de 1985.

B) Mayor responsabilidad de los Delegados Locales.

Su cuantía será de 15.000 M. mensuales. Surtirá efectos retroactivos al 1 de julio de 1984.

C) Libre disponibilidad.

El percibo de este complemento compensará la libre disponibilidad de los servicios del trabajador por la O.N.C.E. en cualquier momento que se requiera fuera de su jornada de trabajo, sin que ello implique la obligación de sobrepasar las 37 horas y media semanales.

Las cuantías mensuales serán las que a continuación se señalan, con efectos a partir del 1 de octubre de 1985, salvo para los Consejeros que tendrán efectos retroactivos al 1 de julio de 1984:

- a) 30.000 M. para niveles salariales del 1 al 3
b) 25.000 M. para niveles salariales del 4 al 6
c) 20.000 M. para niveles salariales del 7 al 11

D) Trabajos Informáticos

Este complemento se percibirá por el manejo de ordenadores y computadoras, ya sea con dedicación total o parcial, o bien de forma permanente o transitoria.

Se abonarán con efectos 1 de enero de 1985 las siguientes cuantías:

- a) Analistas 20.000 M.
b) Programadores 15.000 M.
c) Perforistas, Operadores de consola y otros trabajadores 10.000 M.

E) Secretaría de Dirección

Lo percibirán los empleados que realicen actividades propias de una Secretaría particular de un Directivo de la O.N.C.E.

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

- a) Presidencia del Consejo General, Delegado General y Directores de Servicio 20.000 M.
b) Vocal Interventor, Jefes de Sección y Delegados Territoriales 15.000 M.
c) Restantes directivos 10.000 M.

Este complemento se percibirá previo nombramiento por escrito y durante el tiempo en que efectivamente se desempeñe esta función.

F) Conocimiento de idiomas

Se percibirá por el conocimiento de idioma requerido para el puesto de trabajo, en las cuantías mensuales con efectos 1 de enero de 1985 y en los términos siguientes:

- a) Alto nivel de conocimiento, incluida conversación 15.000 M.
b) Conocimiento medio a nivel de traducción y lectura 10.000 M.

Se percibirá un 20% de incremento de dichas cuantías por cada idioma más.

G) Trabajo en días no laborables

Por el trabajo realizado en domingos y festivos se tendrá derecho al percibo de un plus del 50% de incremento sobre el precio de la hora ordinaria calculado sobre el salario base y antigüedad, con efectos desde el 1 de julio de 1984.

Dicho plus se aplicará asimismo al trabajo en sábado, si bien con efectos 1 de octubre de 1985.

H) Trabajo nocturno

Por el trabajo realizado de noche comprendido entre las 22 horas y las 6 horas se tendrá derecho al percibo de un plus del 25% de incremento sobre el precio de la hora ordinaria de trabajo si se realiza de forma habitual, y del 50% si se hace de forma esporádica; todo ello con efectos retroactivos al 1 de julio de 1984.

No será de aplicación dicho plus en ningún caso cuando en la relación laboral el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

I) Trabajo a turnos

Por el trabajo realizado en turnos alternos o en forma de coreturnos para cubrir las necesidades del servicio que se plantee o que surjan se tendrá derecho al percibo de un complemento en cuantía mensual de 15.000 M. con efectos 1 de octubre de 1985.

J) Toxicidad y peligrosidad

Se acuerda que las partes (representación de la O.N.C.E. y Comité Intercenros) concertarán la cuantía, los supuestos y en su caso los puestos de trabajo que tengan derecho al percibo del plus de toxicidad y peligrosidad.

K) Itinerantes

Se tendrá derecho al percibo de este complemento cuando se exija del trabajador como obligación permanente y expresa la prestación de sus servicios de forma itinerante dentro del ámbito geográfico de su término municipal o ámbito superior.

Su cuantía será de 15.000 M. mensuales con efectos 1 de octubre de 1985.

L) Plus de residencia

Todo trabajador al que se refiere el presente Capítulo tendrá derecho a este plus si su centro de trabajo radica en las Islas Baleares, Canarias, Ceuta o Melilla.

Se percibirán mensualmente y con efectos 1 de enero de 1985, las cuantías que figuran en el Anexo núm. 11 aplicables en función del nivel salarial y de una de estas tres modalidades:

- a) Islas Baleares
b) Islas de Gran Canaria y Tenerife
c) Restantes Islas Canarias, Ceuta y Melilla

En caso de la modalidad c) se abonará asimismo el 100 por 100 de las cuantías correspondientes a trienios conforme al Anexo núm. 4 del Primer Convenio Colectivo.

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

3. Los complementos regulados en este Artículo se revisarán automáticamente para 1986 en un 9'23% o en la misma cuantía en que lo haga el I.P.C. si este resultara superior.

Esta revisión afectará sólo a los complementos lineales, ya que los porcentuales se revisarán automáticamente al estar en función del sueldo base.

CAPÍTULO DÉCIMO.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO**Artículo 44.- Peseidad 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 establecen en este capítulo.

Artículo 45.- Graduación

Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser: leves, graves o muy graves.

a) Serán faltas leves:

- a.1. La incorrección con el público, superiores, compañeros o subordinados.
- a.2. La negligencia 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 asistencia al trabajo, sin causa justificada, un día al mes.
- a.5. La falta de puntualidad sin causa justificada al horario de trabajo establecido en el Centro, de tres a cinco días al mes.
- a.6. La falta de aseo o limpieza personal.
- a.7. No comunicar a la Entidad los cambios de domicilio o residencia.

b) Serán faltas graves:

- b.1. La falta grave de disciplina en el trabajo; desconsideración o falta de respeto grave al público, compañeros, superiores o subordinados.
- b.2. El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores en relación con el trabajo y el ejercicio de la venta; así como otras obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio, conservación de locales, material o documentos de la Entidad.
- b.3. El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.
- b.4. La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos días al mes.
- b.5. Vender cupones de fecha posterior sin haberse celebrado el sorteo correspondiente al día en que se realice dicha venta.
- b.6. Entorpecer o dificultar la venta que realiza otro compañero, bien colocándose en su puesto de venta hallándose presente el titular, bien realizándola en su proximidad y en lugar no autorizado para la misma.
- b.7. La falta de puntualidad al horario de trabajo establecido en el Centro, sin causa justificada de seis a diez días al mes.
- b.8. El abandono del trabajo sin causa justificada.
- b.9. No comunicar con la puntualidad debida los partes de baja o confirmación de I.L.T.
- b.10. La simulación de enfermedad o accidentes.
- b.11. El encubrimiento activo de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.
- b.12. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- b.13. La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el Organismo.
- b.14. La embriaguez ocasional si repercute negativamente en el trabajo.
- b.15. No comunicar con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social o instituciones de previsión social.
- b.16. La negativa a prestar trabajo de carácter extraordinario imprevisto e imparable cuando se ordene por escrito por el jefe correspondiente.
- b.17. El error en la comunicación del número del cupón premiado.
- b.18. Permitir que una persona no autorizada u otro vendedor expendiera total o parcialmente sus cupones; si el que los vende depende laboralmente de la Entidad, será asimismo sancionado.
- b.19. Negarse a vender cupones cuando éstos los tengan expuestos al público.
- b.20. Ejercer la venta en días declarados no laborables.
- b.21. Ejercer la venta de rifas o juegos de azar, así como la de cualesquiera otros artículos o productos que no sean el cupón premiado.
- b.22. La reincidencia en la comisión de tres faltas leves aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por escrito de las mismas.

c) Serán faltas muy graves:

- c.1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- c.2. La reiterada indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- c.3. El falseamiento voluntario de datos o información del servicio.
- c.4. La falta de asistencia al trabajo no justificada, durante más de dos días al mes.
- c.5. Las faltas reiteradas de puntualidad no justificadas, más de diez días al mes o durante más de veinte días al trimestre.
- c.6. El realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de baja laboral, así como realizar cualquier otro acto fraudulento tendente a conseguir o prolongar dicha situación.
- c.7. La errónea comunicación del número del cupón premiado cuando concurra mala fe debidamente probada.
- c.8. Ofensas verbales muy graves dirigidas a los jefes, compañeros, subordinados o público.

c.9. Agresiones físicas a los superiores, compañeros, subordinados o público.

c.10. Permitir que una persona no autorizada u otro vendedor expendiera total o parcialmente sus cupones, mediando comisión. Si el que los vende depende laboralmente de la Entidad, será asimismo sancionado.

c.11. Vender cupones correspondientes a sorteos ya verificados.

c.12. Vender consciente y voluntariamente cupones a precio distinto al establecido.

c.13. Dejar de liquidar el importe de la venta de los cupones durante un período de tres días por causas imputables al vendedor.

c.14. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

Artículo 46.- Sanciones

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

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal
- 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 veinte días.
- Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso por un período de un año.
- Traslado del puesto de venta dentro de la misma localidad.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo hasta 60 días.
- Inhabilitación para el ascenso por un período de uno a cuatro años.
- Traslado forzoso
- Despido.

El despido sólo podrá imponerse para sancionar las faltas comprendidas en los números 1, 1, 5, 7, 9 ó 12 del apartado c) del artículo anterior, así como por la comisión de tres o más faltas calificadas como muy graves en un período de tiempo no superior a dos años y siempre que conste sanción por escrito en cada una de ellas.

Artículo 47.- Procedimiento

De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al trabajador, quien deberá acusar recibo de la comunicación. En la misma se hará constar el acto constitutivo de la falta, fecha de comisión, graduación de la misma y sanción adoptada por la Entidad.

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

La imposición de sanciones por las faltas graves o muy graves deberá ir precedida de un plazo de audiencia de ocho días, así como de la correspondiente comunicación al Presidente del Comité de Empresa o Delegado de Personal acreditado.

Las Resoluciones disciplinarias por faltas graves o muy graves se deberán comunicar al Presidente del Comité de Empresa o Delegado de Personal.

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 O.N.C.E. dará traslado por escrito al Comité de Empresa del centro al que pertenezca el trabajador de la Sentencia recaída y del sentido de la opción que ejercite en su caso.

La O.N.C.E. anotará en los expedientes personales de sus trabajadores las sanciones impuestas, excepto las amonestaciones verbales.

El trabajador sancionado podrá solicitar a los Organos pertinentes de la O.N.C.E. la cancelación en su expediente personal de las anotaciones que por motivos disciplinarios se hubiesen efectuado, siempre que hubiesen transcurrido seis meses, dos o tres años respectivamente desde la última falta leve, grave o muy grave.

Artículo 48.- Prescripción

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.

El plazo de prescripción de las faltas graves comenzará a computarse a partir del conocimiento de las mismas por la Delegación General, siempre y cuando no hayan transcurrido más de cinco días entre la recepción del pliego de descargos, o expiración del plazo de audiencia establecido al efecto, y la fecha de entrada del expediente en el Registro de la Delegación General.

Artículo 49.- Garantías de los representantes legales de los trabajadores.

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.

Los representantes legales de los trabajadores no podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes 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 hecho de lo establecido en el Artículo 54 de la Ley 8/80. Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón precisamente del desempeño de su representación.

Artículo 50.- Régimen disciplinario de los directivos

1. El cuadro general de faltas y sanciones afectará también a los cargos directivos, excepto en aquellos supuestos que no constituyan obligación exigible, dada la índole específica de la función que tienen encomendada.

3. Los directivos que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que legalmente proceda, que será cuando menos igual en su intensidad a la que se aplique al trabajador, teniendo en cuenta la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la O.N.C.E. y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Artículo 51.- 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 O.N.C.E., 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.

CAPÍTULO UNDÉCIMO.- PREVISIÓN SOCIAL

Artículo 52.- Fondo de Previsión Social

1. Se destinará a todo el personal afectado por el presente Convenio y que esté acogido actualmente a la Caja de Previsión Social un 4% aplicado al sueldo base (módulo salarial en el caso del personal vendedor), cumplimiento de antigüedad y pegas extraordinarias para hacer frente a las futuras obligaciones de la Seguridad Social.

Dicha deducción comenzará a realizarse el día 1 de enero de 1985, salvo en el personal vendedor en el que se llevará a cabo desde el 1 de mayo de 1985.

2. La aportación obrera a que se refiere el apartado anterior, más la que realice la O.N.C.E. conforme a la cuota empresarial vigente, se integrarán conjuntamente en un fondo especial, que se destinará al pago retroactivo de cuotas, de producirse la integración en la Seguridad Social durante la vigencia del presente Convenio.

De no producirse dicha integración, la representación de la O.N.C.E. y el Comité Intercentros, decidirán la aplicación del fondo, siempre referida a fines de previsión social.

Artículo 53.- Fomento de empleo

1. Dentro de la política de promoción de empleo en el ámbito de la O.N.C.E., la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de 67 años, comprometiéndose la O.N.C.E. a constituir bolsas de empleo con las vacantes que se produzcan por esta causa incluyendo a la mayor brevedad posible en sus ofertas públicas de empleo plazas de idéntica categoría profesional u otras de distinta categoría que se hayan creado por transformación de las mencionadas vacantes.

2. Dentro de la línea señalada en el párrafo anterior la edad de jubilación forzosa irá disminuyendo gradualmente de la forma siguiente: en 1986, a los 66 años y en 1987, a los 65 años.

La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador ingresado en la O.N.C.E. antes de la entrada en vigor del presente Convenio 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.

3. Los trabajadores podrán solicitar voluntariamente la jubilación, teniendo derecho al 100 por 100 de la base de estimación de la correspondiente pensión cuando estén comprendidos en los supuestos previstos en la Disposición Transitoria segunda vigente del Reglamento de la Caja de Previsión Social.

Artículo 54.- Jubilación anticipada

Los trabajadores acogidos a la Seguridad Social podrán jubilarse voluntariamente al cumplir 64 años de edad en la forma y con las condiciones, en todo caso, establecidas en el Real Decreto Ley 14/81, de 20 de agosto, y el Real Decreto 1705/81, de 19 de octubre, durante el período de vigencia de este Convenio.

Artículo 55.- Cargas familiares

Como prestación complementaria dentro del régimen especial de previsión social de la O.N.C.E., se abonará en concepto de cargas familiares la cantidad mensual de 175 ¢. por cónyuge y 300 por cada hijo.

Artículo 56.- Complemento en caso de baja por enfermedad o incapacidad Laboral Transitoria

Los trabajadores tendrán derecho, desde la fecha de inicio de la situación de baja por enfermedad o incapacidad Laboral Transitoria, según se trate del régimen interno de la Caja de Previsión Social, respectivamente, a que la O.N.C.E. le complemente la prestación económica que corresponda en dichas situaciones hasta el 100 por 100 de sus haberes por todos los conceptos, si se trata de personal no vendedor, y del módulo salarial vigente más trienios, si se trata de vendedores.

CAPÍTULO DOCESIMO.- ACCIÓN SINDICAL

Artículo 57.- Ambito de aplicación

Lo dispuesto en el presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores que presten servicios en la O.N.C.E. y ello sin perjuicio de las competencias de los órganos de representación unitaria de los trabajadores, previstos en el Título II de la Ley 8/80, de 10 de marzo.

Artículo 58.- Ambito de la Acción Sindical

A los efectos del presente acuerdo se entenderá como marco inmediato de la acción sindical en la O.N.C.E. el Centro Directivo con presupuesto propio. El ejercicio de dicha actividad será determinado en cuanto a la forma y el lugar por cada organización sindical.

Artículo 59.- Representaciones Sindicales

A los efectos de este acuerdo se entenderá por "representantes sindicales" a aquellas personas que, prestando sus servicios en el centro de trabajo de que se trate, pertenezcan a cualquier organización sindical legalmente constituida y hayan sido formalmen-

te acreditadas, por los órganos de gobierno de dicha organización, como tales representantes.

El número de representantes de cada organización sindical será el siguiente:

a) Un representante en cada Centro a los que se refiere el artículo anterior, cuando el número total de personas que presten sus servicios en él no supere la cifra de 750.

b) Dos representantes cuando tengan más de 750.

Artículo 60.- Derechos de los representantes sindicales

Como manifestaciones más importantes de su derecho a la acción sindical en los Centros de la O.N.C.E., los representantes sindicales acreditados en cada centro de trabajo disfrutarán de los siguientes derechos, que ejercerán con sujeción a lo establecido en el presente acuerdo:

1. Derecho a reunión de los propios representantes.
2. Derecho a convocar reuniones de las secciones sindicales.
3. Derecho a convocar reuniones de todo el personal del centro de trabajo.
4. Derecho a solicitar la presencia de un miembro de su organización sindical en los términos previstos en el apartado 4 del artículo siguiente.
5. Derecho a la utilización de locales.
6. Derecho a la confección y distribución de propaganda.

Artículo 61.- Derecho de reunión

1. Reunión de representantes sindicales.- Con carácter general, los representantes 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.- A efectos de lo dispuesto en esta norma se entenderá por sección sindical de cada centro de trabajo el conjunto de personas, sean o no afiliados a la O.N.C.E. que, prestando en el mismo sus servicios, pertenecan a cualquier organización sindical con personalidad jurídica propia.

Los representantes sindicales de cada organización sindical 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 24 horas.

La utilización de los 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 representantes sindicales de cualquier organización sindical legalmente constituida y acreditada en el centro de trabajo 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 representantes acreditados en cada centro de trabajo, 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 pertenezca 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 24 horas, responsabilizándose del orden de la reunión y de la vigilancia de los locales.

Artículo 62.- Utilización de los locales por las organizaciones sindicales

A efectos de lo dispuesto en este acuerdo, 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 representantes de las organizaciones sindicales.

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 representantes de las mismas acreditados en el centro de trabajo.

Artículo 63.- 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 por un máximo de 24, por persona y año, de las que presten sus servicios en el centro al que se dirige la propaganda. La O.N.C.E. y las organizaciones sindicales podrán acordar la adaptación de estos criterios a otros sistemas de reproducción específicos para ciegos.

El uso del material habrá de ser racional en razón de las necesidades objetivas del colectivo. A estos efectos, los representantes 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 profesionales 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 con carácter exclusivo 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.

Artículo 84.- Horas y días de "permisos sindicales"

1. Los representantes sindicales a que se refiere el artículo 59 de este Convenio pertenecientes a las organizaciones sindicales que cumplan el requisito de implantación mínima previsto en el artículo 2 del presente Artículo, tendrán los siguientes permisos retribuidos, por motivo de su acción sindical:

a) Si se trata de empleados, 22,30 horas al mes cada representante.

b) Si se trata de vendedores, 1 compensación al mes.

Dichas horas y compensaciones no serán acumulables entre sí.

A efectos del cómputo y retribución de las compensaciones a los vendedores se estará a las siguientes reglas:

1.ª La compensación se calculará sobre el total de compensaciones devengadas por el vendedor habitualmente.

2.ª Se abonará la diferencia entre los cupones vendidos y el cupo habitual del vendedor, es decir el importe íntegro de los cupones devueltos.

3.ª Cuando el número de cupones devueltos supere la mitad del cupo total ordinario del vendedor se computará como una compensación.

Cuando el número de cupones devueltos no supere la mitad del cupo total ordinario del vendedor, se computará como media compensación.

2. Los representantes de las organizaciones sindicales que tengan una implantación a nivel estatal de al menos el 5% en el cómputo de las elecciones sindicales celebradas en la O.N.C.E. en 1985, podrán acreditar ante la Delegación General hasta un máximo de 5 representantes sindicales de carácter estatal, con derecho a 5 días de licencia retribuida o compensación al año para reuniones de su actividad.

CAPÍTULO DECIMOTERCERO.- SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.**Artículo 85.- Derechos y obligaciones**

El trabajador tiene derecho a una protección eficaz de su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo, así como el correlativo deber de observar y poner en práctica las medidas de prevención de riesgos que se adopten legal y reglamentariamente. Tiene, asimismo, el derecho de participar en la formulación de la política de prevención en su centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en desarrollo de la misma, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia.

Artículo 86.- Formulación de la política de Seguridad e Higiene.

La política de seguridad e higiene se planificará anualmente para cada centro de trabajo en que se realicen tareas o funciones de producción técnica y proceso de datos, y con periodicidad trianual en oficinas y centros de trabajo administrativo y docente. En todo caso deberá comprender los estudios y proyectos necesarios para definir los riesgos más significativos por su gravedad o frecuencia y para poner en práctica sistemas o medidas eficaces de prevención o protección frente a los mismos, de mejora del medio ambiente de trabajo y de adaptación de los locales y de los puestos de trabajo. Incluirá, asimismo, los programas de ejecución de medidas preventivas y los de control, e inspección de los mismos, así como los planes de formación y adiestramiento del personal que sean necesarios.

Artículo 87.- Obligaciones de la O.N.C.E.

Son obligaciones generales de los centros de la O.N.C.E., las siguientes:

a) Cumplir las disposiciones de la Ordenanza y cuantas en materia de Seguridad e Higiene del trabajo fueren de pertinente aplicación en los centros o lugares de trabajo, por razón de las actividades que en ellos se realicen.

b) Adoptar cuantas medidas fueran necesarias en orden a la más perfecta organización y plena eficacia en prevención de los riesgos que puedan afectar a la vida, integridad y salud de los trabajadores.

c) La O.N.C.E. se compromete a realizar reconocimientos anuales a todos sus trabajadores, a través de los médicos de Empresa, o bien, concertándolo con otras entidades colaboradoras. El trabajador no podrá recusar dichos reconocimientos, ni aquellos que en su caso se requieran para obtener la acreditación como manipulador de alimentos.

d) Determinar los niveles jerárquicos mediante instrucciones escritas, las facultades y deberes del personal directivo, técnico y mandos intermedios, en orden a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

e) Establecer aquellos cauces regulares que en cualquier momento permitan una información adecuada sobre los defectos de prevención que se produzcan y los peligros que se advierten, y fomentar la cooperación de todo el personal a sus órdenes para mantener las mejores condiciones de Seguridad e Higiene y bienestar de los trabajadores.

f) Consultar con el Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo, o en su defecto con el vigilante de seguridad, sobre todas aquellas cuestiones relativas a dichas materias que puedan suscitarse con motivo de las actividades desarrolladas en el servicio y adoptar las medidas oportunas para el cumplimiento de dichas recomendaciones e informaciones, en su caso, con los motivos y razones por las cuales no fueron adoptadas.

g) Tener a disposición de su personal un ejemplar de la Ordenanza Nacional de Seguridad e Higiene, y en su caso, del anexo o anexos que correspondan a las actividades que en el servicio se realicen y facilitar los expresados ejemplares al Comité de Seguridad e Higiene en el trabajo y a cada uno de sus miembros. De no existir Comité, al vigilante de seguridad.

h) Los Comités de Seguridad e Higiene y, en su caso, los vigilantes se constituirán de conformidad con lo previsto en la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Esta deberá constituirse en el plazo máximo de tres meses, a partir de la publicación del presente Convenio.

Artículo 88.- Especialidad

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

CAPÍTULO DECIMOQUINTO.- ACCION SOCIAL.**Artículo 89.- Compromiso.**

Las partes se comprometen a alcanzar antes del 31 de Diciembre de 1.985, acuerdos sobre las siguientes materias:

- 1.- Préstamos para vivienda.
- 2.- Anticipos reintegrables.
- 3.- Ayudas al estudio.
- 4.- Otras prestaciones asistenciales.
- 5.- Póliza de seguro de invalidez y muerte por accidente.
- 6.- Concertos con entidades de servicios para conseguir beneficios para los trabajadores de la O.N.C.E.

CAPÍTULO DECIMOQUINTO.- COMITE INTERCENTROS.**Artículo 90.- Regulación.**

De acuerdo con lo establecido en el artículo 43.1. del Estatuto de los Trabajadores, se constituye un Comité Intercentros de trece miembros designados por las opciones sindicales entre los componentes de los Comités de Empresa y Delegados de Personal elegidos en las elecciones sindicales, respetando la proporcionalidad contenida a nivel estatal en las mismas y siempre que hubieran obtenido al menos un 5% en el cómputo total de dichas elecciones.

Con objeto de facilitar el desempeño de sus tareas a los miembros del Comité Intercentros, la O.N.C.E. se compromete a:

1.- Dotar de un local adecuado y permanente en Madrid, que dispondrá, como mínimo, de los siguientes medios: mesa de reuniones, material de oficina, material específico para afiliados y línea telefónica.

2.- Al Comité Intercentros se le asignará un auxiliar administrativo para el trabajo de oficina.

3.- Con objeto de que el Comité Intercentros pueda llevar a cabo con eficacia y continuidad las funciones que le sean asignadas, se crea una Comisión permanente de dicho Comité, integrada por seis miembros, de los cuales cuatro, uno por cada Sindicato, quedarán relevados de trabajo, concertándose entre ellos, necesariamente, el Presidente y el Secretario.

4.- Para facilitar la asistencia de los miembros del Comité Intercentros a las reuniones convocadas formalmente, se abonarán 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 en Comisión de Servicio, y ello hasta un máximo de seis reuniones anuales, de tres días de duración cada una.

5.- Como órgano representativo de todos los trabajadores, el Comité Intercentros tendrá las mismas competencias en el ámbito estatal que las que la Ley le atribuye, en el suyo respectivo, a los Comités de Empresa, así como:

- a) Negociar Convenios Colectivos.
- b) Las que se le atribuye expresamente en el presente Convenio.
- c) Podrá delegar cuantas funciones estime oportunas en alguno de sus miembros o en Comisiones nombradas al efecto.
- d) La O.N.C.E. informará al Comité Intercentros de la normativa que dicte y afecte a las relaciones laborales 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.
- e) El Comité Intercentros podrá solicitar de la O.N.C.E. la modificación de la normativa que afecte a los trabajadores cuando ésta no se ajuste al presente Convenio, así como a las disposiciones legales en vigor.
- f) Será informado previamente de cualquier modificación que afecte al cupón pro-ciegos.

6.- Este Comité se constituirá antes del 10 de Septiembre de 1.985, y elaborará su propio Reglamento de funcionamiento.

7.- Los miembros del Comité Intercentros observarán sigilo profesional aún después de dejar de pertenecer al mismo, en cuanto a la información facilitada por la Empresa respecto a la marcha económica, evolución de las ventas, evolución probable del empleo en la Empresa y, en especial, de todas aquellas materias sobre las que la Dirección señale expresamente su carácter de reservadas.

CAPÍTULO DECIMOSEXTO.- OTRAS MATERIAS**Artículo 91.- Dietas y desplazamientos**

1. Los trabajadores que por necesidades del servicio y previa autorización de la O.N.C.E. tengan que efectuar viajes o desplazamientos fuera del término municipal en que radique el centro de trabajo y que obliguen a pernoctar fuera del domicilio habitual percibirán, además de su salario, la dieta en concepto de "mantención y alojamiento" conforme al siguiente detalle:

- a) Directivos 5.925 Rs.
- b) Todos los trabajadores 3.300 Rs.

Si el desplazamiento obligara exclusivamente a efectuar una comida fuera del domicilio, la dieta será de un 50% de las cantidades arriba señaladas.

2. Los días de salida y llegada darán lugar a una dieta completa cuando el desplazamiento sea superior a 24 horas.

3. Los gastos de viaje derivados del desplazamiento se abonarán, en billete de tren, o de avión clase turista cuando así se autorice expresamente o cuando se realice a una zona insular.

El uso del vehículo particular dará lugar a una indemnización de 22,50 \$, por kilómetro recorrido en favor del titular de aquél.

4. Cuantando para una misma comisión de servicio deban desplazarse trabajadores y directivos, la dieta a percibir por cada uno de ellos será la señalada en el apartado a).

Artículo 72.- Festivos

Además de las fiestas de ámbito estatal, autonómico y local reconocidas en la legislación vigente, en la O.N.C.E. se celebrará como festivo el 13 de diciembre.

Artículo 73.- Movilidad geográfica

1. Cuando el trabajador debe cambiar de residencia por haber sido trasladado de centro de trabajo en virtud de razones técnicas, organizativas o productivas deberá cumplimentarse previamente lo previsto en el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores.

2. En tales supuestos, el trabajador trasladado tendrá los siguientes derechos:

- Preferencia absoluta para obtener préstamo de vivienda de los otorgados por la O.N.C.E.
- Compensación a tanto alzado y por una sola vez de 300.000 \$, para cubrir todos los gastos que implique el cambio de residencia del trabajador y sus familiares.

Artículo 74.- Póliza de seguro

La O.N.C.E. se compromete a concretar una póliza de seguro para todos los vendedores del cupón pro-cigarras contra el riesgo de robo y expoliación en los términos y con el alcance que se pacte con el Comité Intercentros.

Artículo 75.- Quebranto de moneda

El personal no vendedor tendrá derecho a percibir el quebranto de moneda en los términos y condiciones previstos en la Circular 17/84 de 7 de julio.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

Hasta que se produzca la integración de empleados y vendedores en el sistema de la Seguridad Social, se mantendrá el Régimen Especial de la Previsión Social de carácter sustitutorio vigente en la O.N.C.E.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

1.- Los efectos y consecuencias de previsión social derivados de lo establecido en el Primer Convenio Colectivo de la O.N.C.E. y su Personal de dos de mayo de 1984 se mantendrán transitoriamente en vigor hasta que, una vez alcanzado el correspondiente acuerdo con la Administración para la integración de este colectivo en la Seguridad Social en el régimen que legalmente corresponda, se negocie y se logre un acuerdo afectivo con los representantes legales de los trabajadores de la O.N.C.E. a nivel estatal para conseguir un sistema de financiación compartida por dichos trabajadores que permita que la O.N.C.E. asuma los costes de la cuota patronal derivados de dicha integración, así como el abono en su caso de las cuotas retroactivas que posibiliten el reconocimiento de los períodos cotizados del tiempo de prestación efectiva de servicios en la Seguridad Social.

2.- Los vendedores ingresados con anterioridad al 9 de junio de 1984 que actualmente estén acogidos al Régimen de Previsión de la Caja de Previsión Social de la O.N.C.E. de conformidad con la orden del Ministerio de Trabajo de 20 de junio de 1959, continuarán transitoriamente en dicha situación hasta que se cumplan los supuestos previstos en el punto anterior.

3.- Los vendedores contratados desde el 9 de junio de 1984, encuadrados transitoriamente en el Sistema de la Seguridad Social de conformidad con la Resolución de la Secretaría General de la Seguridad Social de 7 de noviembre de 1984, continuarán en dicha situación hasta que se alcance la solución definitiva a que se refiere el apartado primero de la presente Disposición.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

Las partes acuerdan que continúe en vigor el inciso segundo del número 2 del Artículo 25 del Primer Convenio Colectivo de la O.N.C.E. y su Personal que establece: "Se respetará en todo caso con carácter de absorbibles por futuros incrementos del complemento de antigüedad, aquellas situaciones individuales que puedan considerarse como condición más beneficiosa por disfrutar de cuantías en concepto de premios de antigüedad, superiores a las establecidas en las Tablas Salariales".

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA

Las partes acuerdan mantener la vigencia del contenido de la Disposición Transitoria Quinta del Primer Convenio Colectivo de la O.N.C.E. y su Personal.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

1) Las horas no lectivas del personal docente podrán realizarse en sábado hasta un límite de doce sábados a lo largo del curso académico.

2) Los días festivos entre semana en que se trabaje por indicación de la Empresa se compensarán con el disfrute del mismo número de días de vacaciones, más el abono del 50% del salario base y antigüedad.

3) Para el personal de servicios especiales, servicios auxiliares, subalternos, personal de mantenimiento y de enfermería (ATS y Auxiliar de Clínica), el cómputo de la jornada no será semanal sino quincenal, de modo que cada trabajador libre un sábado y domingo consecutivos cada quince días. Cuando haya de trabajar en fin de semana, además de devengar en tales días un plus del 50% sobre el salario base y antigüedad, librará un día de la semana siguiente y acumulará el otro día para sus vacaciones.

4) Los días de fiesta serán los mismos para todo el personal del centro.

5) Siempre que exista servicio de comedor para el alumnado el personal que realice jornada partida podrá efectuar la comida en el centro. Igualmente los trabajadores comprendidos en los nive-

les 9, 10 y 11 podrán realizar en el centro la comida o la cena de acuerdo con el turno que les corresponda.

6) Las gobernantas podrán optar por seguir en régimen de internado o pasar a externado. A aquellas que se externan antes del 31 de octubre de 1985 se les aplicarán las mismas condiciones que al resto del personal que ha pasado a externado.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

El Fondo de Previsión Social a que se refiere el Artículo 30 del Primer Convenio Colectivo de la O.N.C.E. y su Personal se acumulará al que se regula en el Artículo 52.1 del presente Convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Para la regulación de los Comités de Empresa y Delegados de Personal, se estará a lo previsto en los acuerdos plasmados en la Circular nº 21/85 de 9 de abril.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

La Reclasificación condicionada de las categorías a que se refiere el Anexo nº 2 del presente Convenio se realizará de la siguiente forma:

a) Será necesario para que los trabajadores ostenten la nueva categoría la superación de las pruebas o cursos de formación que la O.N.C.E. establezca.

b) No obstante y hasta que ostente la nueva categoría, se le abonará a partir del 1 de julio de 1985 el salario que figure en el mismo número de nivel que tenía con anterioridad pero de la tabla del Anexo nº 7.

c) Los efectos económicos de la Reclasificación tendrán carácter retroactivo al 1 de julio de 1985.

d) Los trabajadores que no superen las pruebas o cursos a que se refiere el apartado a) de la presente Disposición Adicional se declaran a extinguir.

e) Aquellas personas a quienes afecta la Reclasificación condicionada y que actualmente tengan la titulación exigida o hayan superado los cursos de reciclaje profesional pasarán automáticamente a la nueva categoría.

ANEXO Nº 1

DEFINICIONES DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES

Las definiciones, según las funciones o actividades del personal dentro de la Empresa, serán las siguientes:

GRUPO I.- PERSONAL TÉCNICO.

SUBGRUPO 1. "PERSONAL TÉCNICO DE GRADO SUPERIOR".

CATEGORÍAS:

TITULADO SUPERIOR.-

Es la persona que estando en posesión de un título de Grado Superior, reconocido legalmente como tal, está unido a la Empresa por una relación laboral concertada, y en razón al título que ostenta realiza además de las funciones propias de su competencia profesional, las tareas técnicas de la diversa gestión de la O.N.C.E., en materia económica, administrativa y de calidad de servicios, y que no esté incluido en otra categoría específica.

INTERVENTOR-CONTABLE.-

Es la persona que estando en posesión de un título de Grado Superior, en concordancia con el trabajo que desarrolla, organiza la contabilidad y fiscaliza todos los actos y contratos, y en especial los ingresos, gastos y pagos, que repercuten en el patrimonio de la Entidad, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de Funcionamiento Económico Administrativo y en cualquier otra norma de régimen interno.

INSPECTOR-TÉCNICO.-

Es la persona que estando en posesión de un título de Grado Superior, realiza las funciones propias de inspección, vigilancia y control del funcionamiento de la O.N.C.E., en toda su actividad y, especialmente, en materia económica, administrativa y de calidad de servicios.

TÉCNICO DE SERVICIOS BIBLIOGRÁFICOS.-

Es la persona que estando en posesión de un título de Grado Superior y en su caso del específico de su especialidad, legalmente reconocidos como tales, desempeña, entre otras, tareas de adaptación, corrección, asesoramiento, distribución de obras y publicaciones realizadas en cualquiera de los sistemas de producción, ya sean braille o sonoro y cualquier otra análoga que exija una alta cualificación bibliográfica.

MÚSICO PROFESIONAL.-

Es la persona que estando en posesión de un título musical de Grado Superior, legalmente reconocido como tal, desempeña las funciones propias de su titulación, como son, entre otras, análisis y composición musical; divulgación musical, técnica y práctica; preparación y realización de recitales y conciertos, así como el asesoramiento y supervisión en tareas de archivo, transcripción, corrección y catalogación de obras musicales.

SUBGRUPO 2. "PERSONAL TÉCNICO DE GRADO MEDIO".

CATEGORÍAS:

TITULADO MEDIO.-

Es la persona que estando en posesión de un título de Grado Medio, reconocido legalmente como tal, está unido a la Empresa por una relación laboral concertada y, en razón al título que ostenta, realiza además de las funciones propias de su competencia

profesional, las tareas técnicas propias de la diversa gestión de la O.N.C.E., en materia económica, administrativa y de calidad de servicios, y que no esté incluido en otra categoría específica.

SUBINSPECTOR TÉCNICO.-

Es la persona que estando en posesión de un título de Grado Medio realiza las funciones propias de inspección, vigilancia y control del funcionamiento de la O.N.C.E., en toda su actividad y, especialmente, en materia económica, administrativa y de calidad de servicios, bajo la dirección del Inspector-Técnico.

TÉCNICO DE REHABILITACIÓN BÁSICA.-

Es la persona que estando en posesión de un título de Grado Medio, de terapia ocupacional, o tener superados tres cursos completos de una carrera universitaria, y el diploma de Rehabilitación Básica de ciegos, expedido por la O.N.C.E., desarrolla en general tareas encaminadas a favorecer la superación de los problemas instrumentales, derivados de la ceguera adquirida, y la reinserción social del ciego y, entre otras, realiza actividades de orientación y movilidad, actividades de la vida diaria, sensoriales, manuales, creativas y provocacionales y cualquier otra que posibilite la adquisición de hábitos que permitan autonomía individual.

CONTABLE.-

Es la persona que estando en posesión de un título adecuado de Grado Medio realiza las funciones de organizar y construir la contabilidad, bajo la dirección técnica del Interventor-Contable y, en su caso, supervisa y asesora las tareas de liquidación, cálculo y retenciones de los recibos de salarios, boletines de cotización de la Seguridad Social e Impuesto de Renta de las Personas Físicas.

ASISTENTE SOCIAL.-

Es la persona que estando en posesión del título de Asistente Social o Diplomado en Trabajo Social, desarrolla una labor genérica de detección y de globalización de las necesidades individuales y grupales de los afiliados y personal de la Entidad, así como las funciones propias de su profesión. Además colabora con la Dirección y otros profesionales en la elaboración y ejecución de programas específicos, propios de los fines sociales de la O.N.C.E., tales como, y entre otros: afiliación, formación profesional y empleo, actuación socio-cultural, educación, acción social, rehabilitación e integración social.

ASISTENTE TÉCNICO SANITARIO.-

Es la persona que estando en posesión de un título de Grado Medio como Diplomada de Enfermería, A.T.S., o equivalente, desarrolla las funciones sanitarias propias de su titulación y, además, colabora con la Dirección de la Entidad y otros profesionales en la planificación y ejecución de programas de educación sanitaria, seguridad e higiene y análogas.

TÉCNICO DE MATERIAL TIPOTECNOLÓGICO.-

Es la persona que estando en posesión del título adecuado de Grado Medio realiza labores de investigación, diseño y adaptación de cualquier tipo de material y aparatos que se precise para la integración educativa, laboral o social del ciego o deficiente visual.

INSTRUCTOR-TÉCNICO.-

Es la persona que, estando en posesión del título de Grado Medio, se dedica, en general, a instruir al ciego o deficiente visual en el aprendizaje, manejo y reparación de aparatos o instrumentos mecánicos o electrónicos, para favorecer la integración laboral de los mismos y, entre otras, el manejo de centralitas telefónicas, impresión y reparación de planos, optacon, máquinas de escribir y análogas.

SUBGRUPO 3. "OTROS TÉCNICOS".

CATEGORÍAS:

PROGRAMADOR.-

Es la persona que con la capacitación profesional y titulación adecuada realiza entre otras las siguientes actividades: estudia los procesos de complejos definidos por los analistas, aplicando organigramas detallados de tratamiento; prepara los programas en el lenguaje indicado, a los equipos de procesos de datos; confecciona juegos de ensayo, pone a punto los programas y completa los expedientes técnicos de las mismas; realiza las operaciones de imputación en máquinas principales de proceso de datos y documenta en manual de consola.

INSPECTOR DE VENTAS.-

Es la persona que estando en posesión del título de F.P.2, de Bachiller Superior o equivalente ejerce las funciones de inspección y vigilancia de la venta del cupón y cuida que se cumplan las normas que la regulan, realizando entre otras las siguientes actividades: visitar periódicamente los distintos puntos de venta; acudir a los lugares que se venden cupones sin autorización; informar diariamente de las incidencias ocurridas; hacer estudios de posibles puntos de venta; colaborar en el desarrollo de la política de ventas; apoyar al vendedor para su mejor desarrollo de la actividad y otras análogas.

ESPECIALISTA DEL SERVICIO BIBLIOGRÁFICO.-

Es la persona que con la capacitación profesional y titulación adecuada, tiene la función de organizar y ejecutar, entre otras, las siguientes tareas: transcripción, corrección e impresión, encuadernación, control, grabación, almacenamiento y distribución de las obras y publicaciones realizadas en cualquiera de los sistemas de producción, así como la conservación y el mantenimiento de la maquinaria y material de trabajo y, todo ello, bajo las directrices del Técnico Superior.

LECTOR-GRABADOR.-

Es la persona que con la capacitación profesional y titulación adecuada tiene la función, entre otras, de grabar en cinta magnetofónica textos de diversa índole, en condiciones de perfecta lectura y consiguiente reproducción y audición, verificando personalmente, el control de calidad de las grabaciones, así como, la preparación, manejo y vigilancia de todo el material que se utiliza para las mismas.

RELACIONES PÚBLICAS.-

Es la persona que estando en posesión del título de F.P.2, Bachiller Superior o equivalente 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 intérprete-recepcionista, de atención al público en actos y reuniones, atender a los visitantes que se le indique, y otras funciones análogas.

DESEÑANTE.-

Es el que con la capacitación profesional y titulación adecuada ejerce con perfección el completo desarrollo de los proyectos sencillos, levantamiento de planos y ocasionalmente reproducción de ellos, bien de conjunto y croquisación de obras o maquinaria en conjunto, interpretación de planos de tipo industrial e infraestructuras, cubrición y transportación de menor cuantía y otras labores análogas.

MONITOR DE TERAPIA OCUPACIONAL.-

Es la persona que con la capacitación profesional y de titulación adecuada desarrolla, bajo la dirección y en colaboración de otros técnicos, actividades manuales, creativas, recreativas y sociales, educativas, provocacionales e industriales, para lograr del ciego o deficiente visual la respuesta deseada, sea física y/o mental.

MONITOR DEPORTIVO.-

Es la persona que con la capacitación profesional y de titulación adecuada, realiza las funciones de formación, instrucción y práctica deportiva de los diferentes deportes, para lograr del ciego o deficiente visual una mejor condición de sus capacidades físicas.

AUXILIAR DE CLÍNICA.-

Es la persona que, con la capacitación profesional y de titulación laboral adecuada, desarrolla actividades que facilitan la función del Médico y del Asistente Técnico Sanitario, y bajo la dirección de los mismos desempeña entre otras las siguientes tareas: la acogida y orientación de las personas que asisten a la consulta, la recepción de volantes, documentos y recetas, aplicación de medicamentos y ayudar a los enfermos en su higiene personal.

AUXILIAR DE ESPECIALISTAS DEL SERVICIO BIBLIOGRÁFICO.-

Es la persona que con la capacitación profesional y titulación adecuada desempeña a título orientativo las siguientes funciones: realización de copias magnetofónicas, montaje y conexión, empaquetado y manipulado de papel, localización y reparación de averías simples, mantenimiento y conservación de los aparatos, así como, todas las demás tareas complementarias que faciliten y mejoren el trabajo de los técnicos y especialistas bibliográficos.

GRUPO II.- PERSONAL DOCENTE.

CATEGORÍAS:

PROFESOR DE ESCUELA UNIVERSITARIA.-

Es la persona que estando en posesión de un título de Grado Superior, reconocido legalmente como tal, realiza la investigación y docencia directa en materias básicas o complementarias, obligatorias u optativas y técnicas, previstas en los planes educativos, generales o específicos, para el nivel de Enseñanzas Universitarias, de conformidad con la legislación vigente.

PROFESOR DE S.U.P. y F.P.-

Es la persona que estando en posesión de un título de Grado Superior, reconocido legalmente como tal, realiza la investigación y docencia directa en materias básicas o complementarias, obligatorias u optativas, técnicas o prácticas, previstas en los planes educativos, generales o específicos, para el nivel de Enseñanzas Medias, de conformidad con la legislación vigente.

PROFESOR DE MÚSICA DE ENSEÑANZA PROFESIONAL.-

Es el músico que estando en posesión de un título de Grado Profesional imparte directamente enseñanzas musicales, técnicas e instrumentales, calificadas como profesionales por la legislación vigente.

PROFESOR DE PRÁCTICAS DE LA ESCUELA UNIVERSITARIA.-

Es la persona que estando en posesión de un título de Grado Medio, reconocido legalmente como tal, realiza la investigación y docencia directa en materias básicas o complementarias, obligatorias u optativas o prácticas, previstas en los planes educativos, generales o específicos, para el nivel de Enseñanzas Universitarias, de conformidad con la legislación vigente.

PROFESOR DE EDUCACIÓN ESPECIAL DE E.C.B.-

Es la persona que estando en posesión de un título de Grado Medio, reconocido legalmente como tal, realiza la investigación y docencia directa en materias básicas o complementarias, obligatorias u optativas, técnicas o prácticas, previstas en los planes educativos, generales o específicos, para el nivel de Enseñanzas Básicas, de conformidad con la legislación vigente.

PROFESOR DE MÚSICA DE ENSEÑANZA ELEMENTAL.-

Es el músico que estando en posesión de un título adecuado imparte directamente enseñanzas musicales, teóricas e instrumentales, calificadas como básicas por la legislación vigente.

GRUPO III.- PERSONAL DE SERVICIOS ESPECIALES.**CATEGORÍAS:****JEFE DE RESIDENCIA.-**

Es la persona que en posesión de un título adecuado de Grado Medio, reconocido legalmente como tal, desempeña la función de organizar los internados, promoviendo, coordinando y controlando las actividades parascolares, dirigidas a la formación integral del alumnado, de conformidad con las directrices emanadas de la Dirección del Consejo del Centro y realizando entre otras las siguientes actividades: supervisar y coordinar la actividad de los cuidadores y educadores y demás personal que están bajo su dependencia, vigilar por el orden en los Centros y cuidar que se cumpla el régimen disciplinario, de acuerdo con los Estatutos del Centro, así como propiciar la participación activa de los padres en la educación de los hijos.

EDUCADOR.-

Es la persona que con la capacitación profesional y titulación adecuada, bajo la dependencia del Jefe de Residencia y en colaboración con otros profesionales, ejerce tareas polivalentes encaminadas a la formación integral del ciego o deficiente visual y específicamente áreas de terapia ocupacional, expresión corporal, sicoeducación, programación de actividades de ocio, tiempo libre y animación sociocultural y otras análogas.

CUIDADOR.-

Es la persona que con la capacitación profesional y titulación adecuada desarrolla, bajo la dirección de la Entidad y en colaboración con los profesores y otros técnicos, funciones polivalentes, encaminadas a la asistencia y formación del ciego o deficiente visual; así mismo, efectúa, entre otras, tareas de apoyo instrumental del alumnado, tales como lecturas, grabaciones y análogas, encaminadas a la preparación del trabajo escolar, así como participar en la ejecución de actividades de ocio, tiempo libre y animación sociocultural.

GRUPO IV.- PERSONAL ADMINISTRATIVO**CATEGORÍAS:****JEFE ADMINISTRATIVO.-**

Es la persona que estando en posesión de un título de Grado Medio, reconocido legalmente como tal, o teniendo tres cursos completos de cualquier licenciatura universitaria, realiza con iniciativa y responsabilidad funciones relativas a análisis económicos, comerciales, de organización y administración en general, asistiendo a su superior inmediato en sus funciones y supliriéndole en los casos de ausencia y por delegación expresa. Así mismo, se ocupa del impulso y desarrollo de la gestión a su cargo, en materia burocrática, de prestación de servicios y del cupón, y todo ello bajo las directrices genéricas emanadas de los Organos directivos de la O.N.C.E. y de su inmediato superior.

ADMINISTRADOR.-

Es la persona que estando en posesión del título de Grado Medio, o habiendo cursado completamente tres cursos de una carrera universitaria, realiza las funciones del Jefe Administrativo, en materia burocrática y de prestación de servicios; así mismo, la coordinación y supervisión del personal que se le encomienda y de los servicios de infraestructura, tales como los de adquisiciones y compras, manutención, mantenimiento y reparación, cocina, comedor, limpieza y análogas.

OFICIAL ADMINISTRATIVO.-

Es la persona que en posesión del título de F.P-2, de Bachiller Superior o equivalente, con responsabilidad e iniciativa, y bajo las órdenes o no de un Jefe Administrativo, con o sin empleados a sus órdenes, desarrolla funciones de gestión, en materia burocrática de prestación de servicios y tareas de cupón, como son: a título orientativo, pago y cobro sin firma ni fianza, cálculo estadístico, transcripción en libros oficiales de contabilidad, redacción y tramitación de correspondencia y documentos con iniciativa propia, liquidación y cálculo de recibos de salarios, boletines de cotización de la Seguridad Social, en materia de cupón, supervisa, organiza y ejecuta, en su caso, la preparación, distribución y liquidación del mismo, control y pago de premios.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO.-

Es la persona que estando en posesión del Título de Graduado Escolar bajo la dependencia de un superior, se dedica a operaciones elementales de carácter administrativo, relativas al trabajo de cada oficina o despacho, tales como correspondencia, archivo, cálculo sencillo, cobros y pagos por ventanilla, confección de documentos como recibos, fichas; transcripción de los libros auxiliares de contabilidad o copias, extractos, registros, mecanografía; en materia de cupón, la preparación, distribución y liquidación del mismo, el control y pago de premios y análogas.

TELEFONISTA.-

Es la persona que estando en posesión del Diploma de Telefonista, expedido por la O.N.C.E., tiene a su cargo la atención de aparatos o centralitas telefónicas para la comunicación de las distintas dependencias de una unidad, establecimientos de trabajo entre sí y con el exterior, así como dar información, ya elaborada, al personal y público.

GRUPO V.- PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES.-**CATEGORÍAS:****GOBERNANTA.-**

Es la persona que, en posesión del carnet de manipuladora de alimentos o equivalente, dentro de los internados o residencias de la O.N.C.E., tiene a su cargo la organización y control del personal de servicios domésticos y cualquier otro análogo. Le corresponden, entre otras, las siguientes funciones: ordenar y supervisar la labor de los empleados a su cargo; la custodia de los alimentos y utensilios domésticos del Centro, estando encargada de la confección de menús en coordinación con el cocinero y planificación del suministro, organización y control de la despensa, lavandería, lencería y demás servicios análogos, todo ello bajo la dirección del Administrador.

COCINERO.-

Es el trabajador que, con la capacitación profesional adecuada y en posesión del carnet de manipulador de alimentos o equivalente, tiene en su caso bajo su responsabilidad al personal adscrito a la cocina, así como la organización y vigilancia de las labores de los mismos, debiendo realizar la transformación culinaria de los alimentos, obteniendo un buen rendimiento de las mercancías, adoptando los medios de higiene necesarios, tanto en la confección como en la distribución, y realizando los menús de acuerdo con las provisiones existentes.

AYUDANTE DE COCINA.-

Es el trabajador que en posesión del carnet de manipulador de alimentos y a las órdenes del cocinero, le ayuda en sus funciones, teniendo capacidad para sustituirle ocasionalmente y para preparar comidas sencillas, corriendo a su cargo el mantenimiento y limpieza de los útiles empleados en el trabajo de cocina.

PERSONAL DE SERVICIOS DOMÉSTICOS.-

Es el trabajador que en cualquiera de los centros de la O.N.C.E. con capacidad y funciones polivalentes se encarga del aseo y limpieza de las dependencias, locales y utensilios; de la preparación de comedores y distribución de alimentos; del lavado, costura y planchado de la ropa y de otras actividades análogas.

GRUPO VI.- PROFESIONALES DE OFICIO.**SUBGRUPO 1. "PERSONAL DE OFICIOS VARIOS".****CATEGORÍAS:****OFICIAL PRIMERA DE MANTENIMIENTO.-**

Es el trabajador que, con capacitación profesional y aprendizaje laboral adecuado, desempeña, con iniciativa y responsabilidad, tareas polivalentes, tales como y entre otras de electricidad, aire acondicionado, fontanería, albañilería, pintura, de calefacción, mecánica y aire acondicionado para el mantenimiento, conservación y reparación, tanto de los edificios como de las instalaciones y maquinaria de la Entidad.

A esta categoría quedan asignados los conductores que necesitan para la conducción del vehículo el carnet C1 o C2.

OFICIAL SEGUNDA DE MANTENIMIENTO.-

Es el trabajador que desempeña tareas polivalentes, como son, a título orientativo, de electricidad, fontanería, albañilería, pintura, de calefacción, mecánica, jardinería; bajo la dependencia del Oficial 1ª y sin el grado de pericia y perfección del mismo, o bien efectuando aisladamente obras de menor importancia.

A esta categoría quedan asignados los conductores que necesitan para la conducción del vehículo el carnet B1 o B2.

PERSONAL NO CUALIFICADO.-

Es el trabajador que, con unos conocimientos generales, desarrolla una actividad física o manual y no especializada, y ayuda al resto del personal de la Entidad para el buen desenvolvimiento de las funciones que realizan.

SUBGRUPO 2. "PERSONAL DE LA IMPRESIÓN DEL CUPÓN Y DE PRODUCCIÓN".**CATEGORÍAS:****JEFE DE TALLER.-**

Es el trabajador que, con plena capacitación y responsabilidad laboral, planifica y distribuye el trabajo, bajo las órdenes de la Empresa, dirigiendo el taller o secciones o la producción en general, interviniendo directamente en las tareas técnicas o productivas, vigilando la asistencia y disciplina del personal a sus órdenes y cuidando el propio tiempo de los detalles y buena ejecución del trabajo.

JEFE DE EQUIPO.-

Es el que bajo las órdenes del Jefe de Taller o de la Empresa, además de efectuar su trabajo como Oficial de 1ª, atiende, coordina y dirige un grupo de operarios cualificados, cuyo número no sea inferior a cuatro.

En el taller de producción, asimismo, es el responsable de la preparación y verificación de las máquinas y de la inspección de calidad de los productos fabricados.

OFICIAL 1ª.- De máquinas y manipulados de papel.-

Es el trabajador capaz de conducir con plenas facultades y responsabilidad alguna de las máquinas principales que se utilizan durante el proceso de fabricación de los cupones en los diferentes servicios, tales como rotativos o guillotinas, así como los trabajos propios de mostrador en lo que se refiere a los diversos manipulados y empleo de máquinas auxiliares como fijadoras, empacadoras, elevadoras, transportadoras, cerradoras de cajas, etc.

OFICIAL 1º DE PRODUCCIÓN.-

Es el trabajador capaz de conducir con plena responsabilidad alguna de las máquinas principales que se utilizan durante el proceso de fabricación, tales como: máquinas de colectaje, tornillería, fresas, tornos y otras análogas.

OFICIAL 2º.-

Es el operario que bajo la dependencia del Oficial 1º realiza sus mismas tareas, con corrección y eficacia, pero sin llegar a sus niveles de pericia y responsabilidad, o bien efectuando asistidamente otras de menor importancia.

OFICIAL 3º DE PRODUCCIÓN.-

Es el trabajador que colabora con el Oficial 1º de Producción realizando sus mismas tareas, con corrección y eficacia, pero sin llegar a sus niveles de pericia y responsabilidad, o bien efectuando asistidamente otras de menor importancia.

AUXILIAR DE TALLER.-

Es el operario que realiza una serie de tareas que requieren una cierta responsabilidad y atención especial, ligadas con los oficios propios de la industria de Artes Gráficas o taller de producción, pudiendo prestar servicios indistintamente en cualquiera de las Secciones del proceso productivo de uno u otro centro. Entre sus actividades, figura la limpieza de máquinas, la carga y descarga de mercancías y análogas.

GRUPO VII.- PERSONAL SUBALTERNO.

CATEGORÍAS:

CONSERJE.-

Es el operario que se encarga de distribuir el trabajo y controlar el cumplimiento de las obligaciones de los ordenanzas y vigilantes y, en su turno, atender y controlar personalmente el acceso principal a edificios y locales, revisar posibles desperfectos o averías en los inmuebles, informando de su aparición; velar por el ornato y policía de las dependencias y otras de análoga entidad.

Se incluye en esta categoría al personal que, haciendo las mismas funciones que un Ordenanza de primera, las realiza en régimen de libre disponibilidad, proporcionándosele una vivienda en el Centro de trabajo como casa habitación.

ORDENANZA DE PRIMERA.-

Es el trabajador que se encarga de distribuir, bajo su responsabilidad y control, los diversos cometidos y servicios que le sean encomendados por el Conserje, del que depende y al que deberá sustituir en sus ausencias, y asimismo realizar entre otras tareas, la de hacer recados; recoger y entregar la correspondencia, atender los ascensores; en su caso, vigilancia y control de circulación de personas, anuncio de visitas y otros trabajos de índole análoga, pudiendo tener a su cargo el teléfono y realizar trabajos rudimentarios de oficina, tales como franqueo y cierre de la correspondencia y de reprografía.

ORDENANZA DE SEGUNDA.-

Es el operario que realiza tareas análogas al Ordenanza de Primera, pero con menor responsabilidad y, especialmente, hacer recados, recoger y entregar la correspondencia y otros trabajos de índole análoga, pudiendo realizar el empaquetado y embalado de paquetes, su distribución dentro y fuera del establecimiento, cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo físico.

VIGILANTE NOCTURNO.-

Es el operario que, en turno nocturno, tiene encomendada la inspección y control en el interior y exterior de los inmuebles y dependencias, respecto al acceso y circulación de personas, materiales y vehículos, vigilando el cumplimiento de las normas de seguridad, silencio y análogas que sean preceptivas.

ANEXO Nº 2

TABLA DE EQUIPARACIONES

Nueva Categoría	Categoría de Origen	Forma de Reclasificación
Técnico Superior	Técnicos de la Delegación General Colaborador Técnico Titulado Colaborador Técnico Titulado Asesor Médico Ortodontólogo Parodontista Otros Técnicos que ostentan el coeficiente 6,35 Psicólogo	Anteriores A A A A A A A
Ingeniero-Técnico	Interventor Delegado	A
Ingeniero-Técnico		Nueva Creación
Técnicos de Servicios Bibliográficos	Especialistas Titulados	A
Técnico Profesional	Profesores de la Sección de la Delegación General Inspector de Música de la Delegación General	Condicionada C
Técnico Medio	Oficiales menores Técnicos de	C

Nueva Categoría	Categoría de Origen	Forma de Reclasificación
Subingeniero-Técnico	Revisores de Circuitos	C
Técnicos de Rehabilitación Médica	Instructores de movilidad	C
Contable	Contable	A
Asistente Social	Asistente Social	A
Asistentes Técnicos Sanitarios	Enfermeras (con título) Practicantes A.T.S.	A C A
Técnico de Material Fototecnológico Instructor Técnico	Instructor de la escuela de Telefonía Profesores de Óptica Profesores de Anatomía de Barcelona	N C C C C
Programador		N C
Inspector Ventas		N C
Especialistas de Servicios Bibliográficos	Especialistas no titulados Corrector de transcripciones musicales de la Delegación General	A A
Lector grabador	Lector del libro hablado	A
Relaciones públicas	Cuidadora visitadora Escuela Telefonía	A
Deliberante	Deliberante de C.F.R.P.S.	A
Monitor de Terapia Ocupacional		N C
Monitor Deportivo		N C
Auxiliar de Clínica	Auxiliar de Clínica	A
Auxiliar de Especialistas del Servicio Bibliográfico	Auxiliar de Especialistas Ayudante de Especialistas	A A
Profesor de Escuela Universitaria	Profesores Médicos de la Escuela de Fisioterapia	A
Profesores de BUP y FP	Profesores de Bachillerato Profesores Instructores de Bachillerato	A C
Profesores de Música de Enseñanza Profesional	Profesores de Música de Enseñanza Profesional	A
Profesores de Prácticas de Escuela Universitaria	Profesores de Fisioterapia	A
Profesores de Educación Especial de E.G.B.	Profesores de E.G.B. Profesores Instructores de E.G.B.	A C
Profesores de Música de Enseñanza Elemental	Profesor de Música de Enseñanza Elemental	A
Jefe de Residencia	Jefe de Residencia Jefe de Internado de los Colegios	A A
Educadores		N C
Cuidadores	Cuidadores Colaboradores de Jefe de Internado	A A
Jefe Administrativo	Jefe Administrativo	A
Administrador	Administrador de los Colegios	A
Oficial Administrativo	Administrativos Oficiales Administrativos	A A
Auxiliar Administrativo	Auxiliar Administrativo Ayudantes Dependientes de Comercio Telefonistas	A A A A
Gobernanta	Gobernantas Encargada del Centro de Sabadell	A A
Cocinero	Cocinero	A
Personal de Servicios Domésticos	Personal de Servicios Domésticos Limpiadoras Costureras Planchadoras Lavanderas	A A A A A
Oficial 1º de Mantenimiento	Oficial 1º	A

Nueva Categoría	Categoría de Origen	Forma de Reclasificación
Oficial 2º de Mantenimiento	Oficial 2º, Jardenero	A
Personal no cualificado	Personal no cualificado Mozos de Almacén del CFRPI Peones	A A A
Jefe de Taller	Jefe de Taller del CFRPI Jefe de Sección de la Imprenta del Cupón	A A
Jefe de Equipo	Preparadores del CFRPI Inspectores de Calidad al CFRPI Jefes de Equipo de la Imprenta del Cupón	A A A
Oficial 1º de la Imprenta del Cupón	Oficial 1º Rotativas, mecánicos Imprenta del Cupón Oficial 1º Abstrador	A A
Oficial 1º de producción		N.C.
Oficial 2º de la Imprenta del Cupón	Oficial Abstrador de la Imprenta del Cupón Oficial 3º de Rotativas de la Imprenta del Cupón Oficial de Trabajos Complementarios de la Imprenta del Cupón	A A A
Oficial 2º de Producción	Empleados de Taller del CFRPI Mecánicos del CFRPI	A A
Auxiliar de Taller	Auxiliares de Taller de la Imprenta del Cupón	A

Nueva Categoría	Categoría de Origen	Forma de Reclasificación
Conserje		N.C.
Ordenanza de 1º	Subalterno de 1º y 2º Recepcionista del Centro de Sabadell	A A
Ordenanza de 2º		N.C.
Vigilante nocturno	Serenos	A

ANEJO Nº 3

Personal pendiente de reclasificación

- Profesor auxiliar de adultos de León
- Profesor auxiliar de adultos de Navarra
- Ayudante Instructor de La Escuela de Telefonía
- Auxiliar de la Escuela de Artesanía
- Operarias de trabajos complementarios de la Delegación General
- Profesora de la Escuela de Artesanía de Barcelona
- Operarias del Libro Hablado
- Jefe Instructor del C.F.R.P.I.
- Instructores de Formación Profesional del C.F.R.P.I.

ANEJO Nº 4

TABLA SALARIAL Nº 1 APLICABLE EN EL 1er. SEMESTRE DE 1985

	JORNADA ORDINARIA (1)		JORNADA REDUCIDA (2)	
	S.B.	SB 1er. Sm	S.B.	SB 1er. Sm
NIVEL 1 Técnicos de la Delegación General; Interventores Delegados; Profesores Médicos de la Escuel. Fisiot.; Otros Técnicos -- que ostentaban el coefic. 4,95; Periodista; Asesor Médico; Oftalmólogo	106.699	746.393	50.025	560.175
NIVEL 2 Psicólogos; Jefe Ins. CERPI; Ins. Formac. Prof. CFRPI; Prof. Bachill.; Prof. Música Enseñ. Prof.; Prof. Fisiot.	101.310	709.170	75.984	531.888
NIVEL 3 Jefes Advos.; Profesores de E.G.B., Instruc. Bachill., Mis. Enseñ. Elem., Sexteto Dlg. Gral., Manualid. Espiugas.; Espec. titulados; Correct. Mús. Dlg. Gral.; Colabor. téc. titul.; Administrad. Colegios; Reg. Imprenta Cupón; Jefe Tal. Subjefe Tal. y Preparadores, todos del CFRPI	99.155	694.065	74.367	520.569
NIVEL 4 Contables; Rev. cuentas; Ofic. Ases. Téc. Obras; Prof. Ins-EGB, Optación, Mecanog. Barna., Mús. Barna., Francés de Espiugas, Aux. adultos de León, Instruc. Esc. Telef.; Instructores; Ins. Movilidad	94.844	663.908	71.134	497.938
NIVEL 5 Advos.; Espec. no titul.; Correc. Trans. Mús. D.G.; Ayte. Instruc. Esc. Telef.; Delinante CFRPI; Inspec. Calid. del CFRPI; Ofic. Advos.; Jefes Sec. Imprenta del Cupón	59.455	626.185	67.093	469.651
NIVEL 6 Asistencias Sociales	56.221	603.537	64.667	452.669
NIVEL 7 Aux. Advos.; Aux. Especial.; Jefe Internado; Celad. Visit. Esc. Telef.; Jefe almacén CFRPI; Lector. Grabad.; Jefe Resid.; Mecán. CFRPI; Jefe Equip. Imprenta Cupón	52.988	580.916	62.242	435.694
NIVEL 8 Enfermeras; Ayte. Espec.; Telef.; Aytes.; Subalt. 1º; Emplead. Tal. CFRPI; Depend. comerc. D.G.; Recepc. Centro de Sabadell; Oficial de 1º rotat. mecán. Imprenta Cupón	77.599	543.193	58.201	407.407

	JORNADA ORDINARIA (1)		JORNADA REDUCIDA (2)	
	S.B.	SB 1er. Sm	S.B.	SB 1er. Sm
NIVEL 9 Gobernantas; Subalt. 3º; Aux. Clín.; Cuidad.; Colab. Jefe Resid. o Intern. colegios; Maestro Esc. y Mozos Almac. del CFRPI; Celad. Esplugas; Aux. Esc. Artesanía; Encarg. Centro de Sabadell	75.444	525.108	56.584	396.028
NIVEL 10 Ofic. 1º; Cocineros; Oficial. mostrador Imprenta Cupón; Ofic. de 3º rotativ. Imprenta Cupón	71.048	511.336	54.787	383.509
NIVEL 11 Ofic. 2º; Aytas. Cocina; Ofic. trabajos complementarios Imprenta del Cupón	67.205	470.135	50.405	352.335
NIVEL 12 Personal Serv. domést; Personal no cualif.; Aux. Taller de Imprenta Cupón; Ordenanzas; Limpiad.; Porteros; Costureras; Planchad.; Lavanderas; Serenos; Peones; Jardineros	56.978	395.346	42.735	299.115

- (1) La jornada ordinaria incluye tanto las 40 h. semanales, como las 32 h. del personal docente
- (2) La jornada reducida incluye tanto las 30 h. semanales, como las 24 h. del personal docente

ANEXO Nº 5

TRIMENIOS CORRESPONDIENTES A LA TABLA SALARIAL Nº 1, PARA EL PERSONAL DE JORNADA ORDINARIA

NIVEL 1				NIVEL 2				NIVEL 3				NIVEL 4			
Nº	T	V	D	Nº	T	V	D	Nº	T	V	D	Nº	T	V	D
1		7.469		1		7.092		1		6.931		1		6.639	
2		14.938		2		14.184		2		13.862		2		13.278	
3		22.407		3		21.270		3		20.791		3		19.917	
4		29.875		4		28.348		4		27.790		4		26.711	
5		37.344		5		35.328		5		34.589		5		33.211	
6		44.812		6		42.344		6		41.462		6		39.938	
7		52.281		7		49.842		7		48.790		7		46.474	
8		59.750		8		57.314		8		56.127		8		53.513	
9		67.219		9		64.786		9		63.493		9		60.906	
10		74.688		10		72.250		10		70.791		10		67.906	
11		82.157		11		79.712		11		78.093		11		74.906	
12		89.626		12		87.180		12		85.493		12		81.906	
13		97.095	3.013	13		94.642	2.801	13		92.793	2.900	13		88.906	2.079
14		104.564	6.109	14		102.098	7.752	14		99.893	7.591	14		95.906	7.262
NIVEL 5				NIVEL 6				NIVEL 7				NIVEL 8			
1		8.262		1		6.835		1		5.809		1		5.434	
2		16.524		2		13.670		2		11.618		2		10.864	
3		24.786		3		20.505		3		17.427		3		16.290	
4		33.048		4		27.340		4		23.747		4		21.400	
5		41.310		5		34.175		5		30.047		5		27.400	
6		49.572		6		41.010		6		36.895		6		34.040	
7		57.834		7		47.845		7		42.790		7		39.824	
8		66.096		8		54.680		8		49.685		8		46.455	
9		74.358		9		61.515		9		56.580		9		53.086	
10		82.620		10		68.350		10		63.475		10		60.559	
11		90.882		11		75.185		11		70.370		11		67.599	
12		99.144		12		82.020		12		77.155		12		74.824	
13		107.406	2.526	13		88.855	2.434	13		83.940	2.343	13		81.559	2.192
14		115.668	6.649	14		95.690	6.601	14		90.725	6.354	14		88.186	5.942
NIVEL 9				NIVEL 10				NIVEL 11				NIVEL 12			
1		5.281		1		5.713		1		4.704		1		3.908	
2		10.562		2		11.426		2		9.408		2		7.816	
3		15.843		3		17.139		3		14.112		3		11.664	
4		21.124		4		22.852		4		18.816		4		15.552	
5		26.405		5		28.565		5		24.520		5		20.440	
6		31.686		6		34.278		6		30.284		6		26.320	
7		36.967		7		40.036		7		36.128		7		32.240	
8		42.248		8		45.794		8		41.986		8		38.160	
9		47.529		9		51.552		9		47.840		9		44.080	
10		52.810		10		57.310		10		53.694		10		50.000	
11		58.091		11		63.068		11		59.548		11		56.916	
12		63.372		12		68.826		12		65.502		12		62.832	
13		68.653	2.131	13		74.584	2.063	13		71.456	1.898	13		68.748	1.609
14		73.934	5.777	14		80.342	5.593	14		77.328	5.146	14		74.664	4.303

Nº T: Número de Trimestres
 V: Valor del Trimestre
 D: Cantidad a percibir por Trimestre con el carácter de absorbible.

ANEXO Nº 6

TRIECROS CORRESPONDIENTES A LA TABLA SALARIAL Nº 1, PARA EL PERSONAL DE JORNADA REDUCIDA

Nº T			Nº T			Nº T			Nº T		
V	D		V	D		V	D		V	D	
NIVEL 1			NIVEL 2			NIVEL 3			NIVEL 4		
1	5.602		1	5.319		1	5.206		1	4.979	
2	11.204		2	10.638		2	10.412		2	9.958	
3	16.806		3	15.957		3	15.616		3	14.937	
4	20.006	620	4	18.996	585	4	18.592	575	4	17.783	551
5	20.006	5.776	5	18.996	5.404	5	18.592	5.307	5	17.783	5.134
6	32.010		6	30.194		6	29.747		6	28.451	
7	39.212		7	37.232		7	36.440		7	34.856	
8	44.814		8	42.551		8	41.646		8	39.835	
9	48.015		9	45.590		9	44.620		9	42.680	
10	48.015	1.548	10	45.590	1.309	10	44.620	1.298	10	42.680	1.154
11	48.015	8.704	11	45.590	8.265	11	44.620	8.089	11	42.680	7.738
12	48.015	13.861	12	45.590	13.161	12	44.620	12.888	12	42.680	12.321
13	48.015	19.017	13	45.590	18.057	13	44.620	17.673	13	42.680	16.905
14	48.015	24.173	14	45.590	22.953	14	44.620	22.404	14	42.680	21.486
NIVEL 5			NIVEL 6			NIVEL 7			NIVEL 8		
1	4.697		1	4.527		1	4.357		1	4.074	
2	9.394		2	9.054		2	8.714		2	8.146	
3	14.091		3	13.581		3	13.071		3	12.222	
4	16.773	519	4	16.167	500	4	15.561	481	4	14.550	451
5	16.773	4.842	5	16.167	4.607	5	15.561	4.492	5	14.550	4.201
6	26.637		6	25.867		6	24.897		6	23.280	
7	32.876		7	31.687		7	30.499		7	28.518	
8	37.672		8	36.214		8	34.656		8	32.593	
9	40.256		9	38.800		9	37.345		9	34.921	
10	40.256	2.974	10	38.800	2.867	10	37.345	2.760	10	34.921	2.580
11	40.256	7.297	11	38.800	7.034	11	37.345	6.770	11	34.921	6.130
12	40.256	11.620	12	38.800	11.201	12	37.345	10.781	12	34.921	10.080
13	40.256	15.943	13	38.800	15.307	13	37.345	14.791	13	34.921	13.830
14	40.256	20.266	14	38.800	19.534	14	37.345	18.802	14	34.921	17.580
NIVEL 9			NIVEL 10			NIVEL 11			NIVEL 12		
1	3.961		1	3.835		1	3.526		1	2.991	
2	7.922		2	7.670		2	7.050		2	5.982	
3	11.883		3	11.505		3	10.564		3	8.973	
4	14.486	419	4	13.997	424	4	12.601	390	4	10.684	331
5	14.486	4.004	5	13.997	3.934	5	12.601	3.636	5	10.684	3.084
6	22.034		6	21.915		6	20.162		6	17.094	
7	27.720		7	26.846		7	24.694		7	20.943	
8	31.688		8	30.861		8	28.227		8	23.912	
9	33.950		9	32.872		9	30.243		9	25.941	
10	33.950	2.509	10	32.872	2.424	10	30.243	2.235	10	25.941	1.895
11	33.950	6.155	11	32.872	5.900	11	30.243	5.482	11	25.941	4.648
12	33.950	9.801	12	32.872	9.480	12	30.243	8.730	12	25.941	7.402
13	33.950	13.447	13	32.872	13.020	13	30.243	11.978	13	25.941	10.155
14	33.950	17.093	14	32.872	16.550	14	30.243	15.226	14	25.941	12.909

Nº T: Número de trienios.
V: Valor del trienio.
D: Cantidad a percibir por trienios con el carácter de absoluto.

ANEXO Nº 7

Tabla salarial nº 2 aplicable para el 2º Semestre de 1985

	JORNADA ORDINARIA		JORNADA REDUCIDA			
			1º Julio a 30 Setbr.		1º Octubre a 31 Dic.	
	S.B.	SB 2º Sm.	S.B.	SB 3º Sm.	S.B.	SB 4º Sm.
NIVEL 1						
Titulado Superior; Interventor Contable; Inspector Técnico; Técnico Serv. Bibliográf.; Profesor de Escuela Universitaria	130.000	910.000	97.500	292.500	104.000	416.000
NIVEL 2						
Músico Profesional; Profesor de B.U.P. y F.P.; Profesor Música Enseñanza Profesional	120.000	840.000	90.000	270.000	96.000	384.000
NIVEL 3						
Titulado Medio; Jefe Admvo; Subinspector Técnico; Prof. Práct. Escuela Universitaria; Profesor Educ. Especial E.G.B.; Prof. Música Enseñanza Elemental; Administrador; Jefe de Residencia	110.000	770.000	82.500	247.500	88.000	352.000
NIVEL 4						
Asistente Social; Contable; Asistente Técnico Sanitario; Técnico Material Tiflotec.; Instructor Técnico y Téc. Rehabilitación Básica	100.000	700.000	75.000	225.000	80.000	320.000

Nº T V D			Nº T V D			Nº T V D			Nº T V D			
NIVEL 9	1	5.320		NIVEL 10.4	1	4.980		NIVEL 11	1	4.420		
	2	10.640			2	9.960			2	8.840		
	3	15.960			3	14.940			3	14.440		
	4	19.000			4	17.500			4	16.000		
	5	19.000			5	17.500	151		5	16.000	219	
	6	19.400			6	20.000			6	25.000		
	7	17.240			7	34.700			7	31.300		
	8	42.900			8	39.200			8	45.640		
	9	45.000			9	42.000			9	38.400		
	10	45.000			10	42.000			10	48.400		
	11	45.000			11	42.000			11	48.400		
	12	45.000			12	42.000	302		12	48.400	571	
	13	45.000	1.797		13	42.000	1.042		13	48.400	3.821	
	14	45.000	5.443		14	42.000	7.122		14	48.400	7.009	

Nº T: Número de trienios

V: Valor del trienio

D: Cantidad a percibir por trienios con el carácter de desdoblado

ANEXO Nº 9

TRIENIOS CORRESPONDIENTES A LA TABLA SALARIAL Nº 2, PARA EL PERSONAL CON JORNADA REDUCIDA DURANTE EL PERÍODO 1º JULIO A 30 SEPTIEMBRE

Nº T V D			Nº T V D			Nº T V D			Nº T V D						
NIVEL 1	1	0.825		NIVEL 2	1	0.300		NIVEL 3	1	3.775		NIVEL 4	1	5.250	
	2	13.650			2	12.000			2	11.500			2	10.500	
	3	20.477			3	19.000			3	17.125			3	16.750	
	4	24.375			4	22.500			4	20.625			4	18.750	
	5	24.375	1.407		5	22.500	1.000		5	20.625	3.334		5	18.750	4.107
	6	19.000			6	30.000			6	31.000			6	30.000	
	7	47.775			7	41.100			7	40.425			7	30.750	
	8	51.000			8	50.400			8	40.200			8	42.000	
	9	50.500			9	51.000			9	49.500			9	45.000	
	10	50.500			10	54.000			10	49.500			10	45.000	811
	11	50.500			11	54.000			11	49.500	3.209		11	45.000	5.418
	12	50.500	3.376		12	54.000	4.751		12	49.500	8.001		12	45.000	10.001
	13	50.500	8.534		13	54.000	9.647		13	49.500	12.791		13	45.000	14.555
	14	50.500	11.055		14	54.000	14.543		14	49.500	17.581		14	45.000	19.168
NIVEL 5	1	4.830		NIVEL 6	1	4.020		NIVEL 7	1	4.350		NIVEL 8	1	4.140	
	2	9.660			2	9.240			2	8.710			2	8.290	
	3	14.490			3	13.000			3	11.074			3	12.444	
	4	17.250	42		4	16.500	107		4	15.504	479		4	14.444	158
	5	17.250	4.105		5	16.500	4.144		5	15.504	4.490		5	14.444	3.915
	6	27.600			6	26.400			6	24.980			6	23.700	
	7	33.810			7	32.340			7	30.500			7	29.040	
	8	38.640			8	36.900			8	34.804			8	33.154	
	9	41.400			9	39.000			9	37.140			9	35.550	
	10	41.400	1.530		10	39.000	2.007		10	37.140	2.755		10	35.550	4.951
	11	41.400	6.153		11	39.000	9.244		11	37.140	6.705		11	35.550	5.701
	12	41.400	10.476		12	39.000	10.401		12	37.140	10.770		12	35.550	9.451
	13	41.400	14.799		13	39.000	14.507		13	37.140	14.786		13	35.550	11.201
	14	41.400	19.122		14	39.000	18.734		14	37.140	18.797		14	35.550	16.951
NIVEL 9	1	3.980		NIVEL 10	1	3.075		NIVEL 11	1	1.300					
	2	7.960			2	7.150			2	6.720					
	3	11.940			3	11.025			3	10.050					
	4	14.250	334		4	13.125	990		4	12.000	991				
	5	14.250	3.980		5	13.125	4.520		5	12.000	4.219				
	6	22.800			6	21.000	101		6	19.200	287				
	7	27.930			7	25.725			7	24.520					
	8	31.920			8	29.400			8	26.800					
	9	34.200			9	31.500	271		9	28.500	430				
	10	34.200	2.259		10	31.500	1.501		10	28.500	1.676				
	11	34.200	5.905		11	31.500	7.332		11	28.500	6.925				
	12	34.200	9.551		12	31.500	10.862		12	28.500	10.473				
	13	34.200	13.197		13	31.500	14.392		13	28.500	13.421				
	14	34.200	16.843		14	31.500	17.922		14	28.500	16.009				

Nº T: Número de trienios

V: Valor del trienio

D: Cantidad a percibir por trienios con el carácter de desdoblado

ANEXO Nº 10

TRIENIOS CORRESPONDIENTES A LA TABLA SALARIAL Nº 2, PARA EL PERSONAL CON JORNADA REDUCIDA DURANTE EL PERÍODO 1º OCTUBRE A 31 DICIEMBRE

Nº T V D			Nº T V D			Nº T V D			Nº T V D						
NIVEL 1	1	7.200		NIVEL 2	1	0.720		NIVEL 3	1	0.180		NIVEL 4	1	5.000	
	2	14.400			2	13.440			2	12.120			2	11.200	
	3	21.600			3	20.160			3	17.480			3	16.000	
	4	26.000			4	24.000			4	22.000			4	20.000	
	5	26.000			5	24.000	400		5	22.000	1.959		5	20.000	2.917
	6	41.600			6	38.400			6	35.200			6	32.000	
	7	50.900			7	47.040			7	43.120			7	39.200	
	8	58.240			8	53.760			8	49.200			8	44.800	
	9	62.400			9	57.600			9	52.800			9	48.000	
	10	62.400			10	57.600			10	52.800			10	48.000	
	11	62.400			11	57.600			11	52.800			11	48.000	2.416
	12	62.400			12	57.600	1.151		12	52.800	4.701		12	48.000	7.001
	13	62.400	4.032		13	57.600	6.047		13	52.800	9.493		13	48.000	11.585
	14	62.400	9.768		14	57.600	10.943		14	52.800	14.261		14	48.000	16.108

