

cial y se establecerá un complemento de carácter personal equivalente al 50 por 100 de la cantidad que mensualmente se haya percibido por este concepto durante los meses de marzo a junio. El importe de este complemento, en su misma cuantía, se retrotraerá a los meses de enero y febrero de 1984, y se mantendrá sin modificación posterior alguna por revisión de retribución, cambio de categoría, antigüedad, nocturnidad o cualquier otro concepto salarial.

En esa cuantía quedarán incluidas las partes proporcionales de las pagas extras y beneficios.

4. Ambas partes estudiarán, antes del 31 de diciembre de 1984, la propuesta de la Dirección de Edica, consistente en la homologación de categorías para todos los Centros de Trabajo de la Empresa, consistente en:

a) Redefinición de categorías profesionales, teniendo en cuenta la nueva tecnología.

b) Estructuración salarial por niveles, basada esencialmente en los conceptos objetivados: salarios, antigüedad, nocturnidad y complementos de mayor responsabilidad y orgánicos.

c) Dado que este estudio tiene que ser realizado por Centros de Trabajo, las conclusiones de cada uno de ellos, una vez conocidas por los restantes, se confrontarán para extraer una conclusión común.

12862

RESOLUCION de 18 de mayo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación de Convenio Colectivo para la Organización Nacional de Ciegos Españoles.

Visto el texto del primer Convenio Colectivo, de ámbito estatal, para la «Organización Nacional de Ciegos Españoles» (ONCE), suscrito el día 2 de mayo de 1984 por representación del Consejo General de la referida Entidad y por las representaciones sindicales de UGT, SIFV, APEAVO, APEO y CEAC, entendiéndose legitimadas tanto la parte empresarial como las representaciones sindicales, según lo dispuesto en el artículo 87.1, párrafo primero, del Estatuto de los Trabajadores y, de forma específica, por venir así establecido en el artículo 4.º h) del Real Decreto 1041/1981, de 22 de mayo, habiéndose reconocido ambas partes como interlocutoras válidas; presentado en este Departamento, con toda la documentación preceptiva según el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores, acuerda: fecha 7 de mayo.

Esta Dirección General, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, 2 y 3, 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.—Remitir el texto original del mismo al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 16 de mayo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

PRIMER CONVENIO COLECTIVO DE LA ORGANIZACIÓN NACIONAL DE CIEGOS Y SU PERSONAL

TITULO PRIMERO

Disposiciones generales

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito personal*.—De conformidad con lo previsto en el artículo 4.º h) del Real Decreto 1041/1981, de 22 de mayo, el presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo de todo el personal que presta sus servicios en la ONCE.

Por consiguiente las condiciones de trabajo que se pactan afectarán tanto a los empleados como a los vendedores del cupón pro-ciegos con independencia de que sean o no afiliados a la Entidad.

Art. 2.º *Ambito funcional*.—La ONCE 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-ciegos.

Art. 3.º *Ambito territorial*.—Las condiciones de trabajo de este Convenio Colectivo se aplicarán al personal de la ONCE en todo el territorio del Estado español.

Art. 4.º *Ambito temporal*.—El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia desde la fecha de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» hasta el 31 de diciembre de 1985. No obstante, algunas materias podrán surtir efectos retroactivos o diferidos respecto de la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», 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 comisiones o grupos de trabajo específicos, previa asunción de los mismos por parte de la Comisión Paritaria prevista en el artículo sexto. Dichos acuerdos comenzarán a surtir efectos en la fecha de Registro y depósito o, en su caso; de publicación en el «Boletín Oficial del Estado», en virtud de la correspondiente decisión de la Comisión Paritaria.

Art. 5.º *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 a la fecha en que finaliza la vigencia del mismo.

No obstante lo previsto en el párrafo anterior las partes acuerdan realizar una revisión salarial para 1985, así como la revisión de cuantas otras materias sean denunciadas, por escrito, durante la primera quincena del mes de diciembre de 1984. Dicha revisión salarial y renegociación de otras materias, en su caso, deberá iniciarse en la segunda quincena del mes de diciembre de 1984.

CAPITULO II

Comisión Paritaria

Art. 6.º *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 2.º d) del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Estará constituida paritariamente por representantes de ambas partes negociadoras, debiendo designar cada Sindicato firmante a un miembro para la misma. Estará presidida por el Subdelegado general de la ONCE y deberá constituirse dentro del mes siguiente a la fecha de la firma de este Convenio.

La designación del representante de cada Sindicato será realizada, en cada momento, por el órgano competente conforme a sus respectivos estatutos.

3. Además de su función genérica de seguimiento y control de la aplicación de este Convenio tendrá las siguientes funciones:

1.º Asesoramiento en materia de plantillas.

2.º Reclasificación profesional y definición funcional de categorías conforme a lo previsto en el capítulo segundo del título segundo de este Convenio.

3.º Aprobación de los criterios para provisión de vacantes y concursos de ascensos y traslados.

4.º Cuantas otras se le atribuyan expresamente en el Convenio o aquellas otras en las que se requiera la participación de los representantes de los trabajadores conforme a la legislación vigente.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Art. 7.º *Facultad*.—De conformidad con la legislación vigente, la facultad y responsabilidad de la organización correspondrá a la ONCE, a través de los órganos o Centros directivos en cada caso.

TITULO II

Contratación, provisión de vacantes, plantillas

Art. 8.º *Disposición preliminar*.

1. A tenor de lo previsto en el artículo 1.º de este Convenio Colectivo, el presente título tiene por objeto regular las condiciones de trabajo de todos los empleados de la ONCE de carácter técnico, administrativo, docente y de servicios, sean o no afiliados a la Entidad.

2. Todos los empleados contemplados en el presente título cuyas condiciones de trabajo vinieran siendo reguladas por normas de régimen interior de la ONCE 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.

CAPITULO PRIMERO

Contratación, provisión de vacantes, plantillas y formación profesional

Art. 9.º *Selección de personal y cobertura de vacantes*.

1. La selección y la contratación del personal laboral de la ONCE regulado en este título se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

2. En los Tribunales o Comisiones que realicen la selección del personal se integrará un representante sindical designado por los Sindicatos presentes en la Comisión Paritaria de este Convenio.

3. Las vacantes de personal fijo que se generen se proveerán mediante unos turnos de ascenso, traslado y libre, en la

forma y con los criterios que determine la Comisión Paritaria del Convenio, que surtirán efectos desde la fecha de su publicación.

Art. 10. Ascensos.

1. Los sistemas de ascenso tendrán en consideración los méritos profesionales de los aspirantes, conforme a unos baremos cuyos principios generales serán establecidos por la Comisión Paritaria del Convenio.

2. En ningún caso podrán producirse ascensos de categoría por el mero transcurso de tiempo de servicios.

Art. 11. 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. La Comisión Paritaria será informada acerca de la política de contratación de personal desarrollada por la ONCE, así como de los modelos de contrato utilizados.

Art. 12. Plantillas y escalafones.

1. La ONCE fijará las plantillas de sus Centros y elaborará los escalafones del personal que en ellos prestan servicios, previo informe de la Comisión Paritaria.

2. Por la ONCE 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.

Los escalafones servirán de base para ascensos y traslados.

3. Las plantillas orgánicas de todos los Centros de la Entidad serán elaboradas por la ONCE, previo informe de la Comisión Paritaria, una vez haya concluido sus trabajos de reclasificación y definición funcional de categorías dicha Comisión.

Art. 13. Formación y promoción profesional.

1. De conformidad con lo que previene el artículo 22 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, el personal afectado por el presente título de este 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 el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional organizados por la propia ONCE o en régimen concertado.

2. Los trabajadores que cursen estudios de formación o de perfeccionamiento profesional tendrán preferencia para elegir turno de trabajo, en su caso, y de 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. La planificación y programación de dichos cursos se realizará previo informe de la Comisión Paritaria del Convenio.

CAPITULO II

Clasificación profesional

Art. 14. Disposición transitoria.

1. Con carácter transitorio y hasta que la Comisión Paritaria realice la tarea a que se refiere el artículo siguiente, registrarán los niveles y categorías profesionales que se enumeran en la Tabla de Niveles y Categorías, del anexo número 1 de este Convenio.

2. El personal que hasta la fecha de entrada en vigor de este Convenio se hallase dentro del ámbito de aplicación de otros Convenios Colectivos y no estuviese contemplado en la Tabla de Niveles se equiparará a éstos de conformidad con la Tabla de Equiparación del anexo número 2 de este Convenio.

3. Aquel personal que no se halle contemplado en los supuestos de los apartados 1 y 2 de este artículo mantendrá su actual denominación y contenido funcional con las retribuciones que figuran en el anexo número 3 de este Convenio, hasta que la Comisión Paritaria los encuadre dentro de la categoría a que corresponda de acuerdo con la titulación y funciones específicas del puesto de trabajo.

Art. 15. *Reclasificación.*—La Comisión Paritaria del Convenio realizará, tras la entrada en vigor de éste y a la mayor brevedad, la reclasificación y definición funcional de todas las categorías en nuevos grupos profesionales, conforme a los principios de la organización científica del trabajo, atendiendo a la titulación y capacitación exigibles en cada caso y al contenido funcional de cada puesto de trabajo y categoría profesional.

Como criterio indicativo las nuevas categorías profesionales podrán agruparse en los siguientes grupos profesionales:

- a) Personal técnico.
- b) Personal docente.
- c) Personal administrativo.
- d) Personal subalterno.
- e) Profesionales de oficio.
- f) Personal de servicios auxiliares.

CAPITULO III

Jornada y descansos

Art. 16. Jornada semanal.

1. Se fija la jornada laboral con carácter general en cuarenta horas semanales para el personal regulado en el presente título, excepto lo previsto en el apartado siguiente.

2. La jornada laboral del personal que realiza directamente funciones docentes se establece en treinta y dos horas semanales, de las cuales veintiocho serán lectivas.

3. Todos aquellos trabajadores contratados que en la actualidad tengan jornada completa de trabajo, que se vinieran rigiendo hasta el momento por otros Convenios Colectivos y que perciban sus haberes por los actuales subconceptos 6.120 «personal fijo» y 6.121 «personal eventual», tendrán en lo sucesivo jornada de cuarenta horas semanales, salvo aquellos con funciones directamente docentes en que la misma será de treinta y dos horas semanales.

4. A la entrada en vigor de la nueva jornada quedarán suprimidas automáticamente todas las prolongaciones de jornada cualquiera que sea su duración, así como todas las horas extraordinarias realizadas con carácter permanente.

La nueva jornada entrará en vigor de la forma siguiente:

a) El día 16 del mes en que se publique en el «Boletín Oficial del Estado» el presente Convenio, siempre que dicha publicación se produzca hasta el día 5, inclusive, de ese mismo mes.

b) El día 1 del mes siguiente al de la publicación si ésta se produjese después del día 5.

Art. 17. Excepciones a la jornada.

1. El personal que en el momento de la firma del presente Convenio perciba sus haberes por los conceptos de presupuesto de gastos de la Entidad 113 (actual subconcepto 6.102), 141 (actual subconcepto 6.104) y 550 (actual subconcepto 6.105), transitoriamente mantendrá la misma jornada laboral que actualmente desarrolla, quedando su fijación definitiva pospuesta al estudio de la Comisión Paritaria.

2. No obstante lo previsto en los apartados 1.º y 2.º del artículo anterior, todo trabajador que prefiera optar por mantener su jornada de treinta o veinticuatro horas semanales, vigente con anterioridad a la firma de este Convenio, deberá comunicarlo por escrito a la Dirección de Personal en un plazo de diez días naturales a partir de la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio, debiendo entenderse que de no producirse expresamente dicha opción en el plazo señalado se opta voluntariamente por la nueva jornada pactada en este Convenio, la cual entrará en vigor conforme a lo previsto en el punto 4 del artículo 16.

Si algún trabajador que prefiriese incorporarse a la nueva jornada pactada en este Convenio no pudiera hacerlo dentro del plazo previsto con carácter general en el último inciso del párrafo anterior por razones de índole personal, familiar o laboral, podrá poner en conocimiento de la Comisión Paritaria dentro de dicho plazo tales extremos mediante escrito motivado dentro del plazo de diez días establecido con carácter general en el párrafo anterior. En tales casos y previo estudio y resolución de la Comisión Paritaria la incorporación a la nueva jornada se realizará sin excepciones el 1 de enero de 1985.

Art. 18. *Jornada especial.*—Quedarán excluidos de esta jornada el personal de vigilancia y Conserjes, cuando tengan vivienda en el inmueble. Su horario se determinará armonizando las necesidades del Centro con los derechos del trabajador.

Art. 19. Carácter de la jornada.

1. La jornada semanal se desarrollará de lunes a sábado.

2. La jornada de trabajo será continuada con carácter general, salvo para las Delegaciones con ámbito inferior a las Territoriales que tendrán jornada partida. Los casos excepcionales serán objeto de estudio por la Comisión Paritaria.

3. Además de lo previsto en el artículo 65 de este Convenio sobre licencias retribuidas, el personal que preste servicios en régimen de jornada partida tendrá derecho a seis días de permiso retribuido cada año natural, por asuntos particulares. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización por la correspondiente unidad de personal y respetando siempre las necesidades del servicio.

4. Dentro de la jornada el trabajador tendrá derecho a un descanso máximo de veinte minutos diarios, que se computarán como de trabajo efectivo. La concreción del disfrute de este descanso se realizará en cada Centro de trabajo mediante acuerdo entre la Dirección y los trabajadores, teniendo siempre presente las necesidades del servicio.

5. Respecto a la puntualidad en la entrada al trabajo se dispondrá de un margen de cortesía de diez minutos diarios, de los cuales cinco serán recuperables.

Art. 20. Descanso semanal.

1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido que, como regla general, comprenderá el día completo del domingo y la tarde del sábado o,

en su caso, la mañana del lunes, teniendo en cuenta lo que se prevé en el apartado siguiente.

2. A los trabajadores que se hallen en régimen de jornada partida, la ONCE se compromete a arbitrar en cada caso y cada circunstancia concreta las soluciones necesarias tendientes a respetar escrupulosamente el derecho subjetivo del trabajador al descanso de un día y medio semanal, siempre de acuerdo con éste y remitiendo a la Comisión Paritaria la resolución de aquellos casos donde pudiera existir discrepancia. En el bien entendido de que en cualquier supuesto habrá de tenerse presente el buen funcionamiento de los servicios.

Art. 21. Descanso anual.

1. Vacaciones: Se disfrutarán treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas que podrán fraccionarse en dos períodos.

Cuando el tiempo de prestación de servicios sea inferior al año se calcularán proporcionalmente al tiempo trabajado.

2. El calendario de vacaciones será fijado por el Jefe de Centro, de acuerdo a las necesidades del servicio y previa consulta con la representación sindical. En tal sentido se estará a los criterios orientativos que establece el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

3. En caso de fraccionamiento de las vacaciones el interesado en ejercer este derecho deberá notificarlo con la debida antelación.

CAPITULO IV

Retribuciones

Art. 22. 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 salarial y antigüedad: Consistirá en trienios devengados por la prestación de servicios durante tres años.

c) Complemento salarial de vencimiento periódico superior al mes: Se percibirán por este concepto dos pagas extraordinarias al año.

d) Otros complementos: Los cuales podrán establecerse en razón a la función específica del puesto de trabajo.

e) Complemento por incapacidad laboral transitoria.

Art. 23. Sueldo base.

1. Cada trabajador tendrá derecho al sueldo base que corresponda a su categoría profesional conforme a los niveles previstos en las tablas de niveles y equiparaciones anexas a este Convenio, a las que se refieren los apartados 1 y 2 del artículo 14, en las cuantías que figuren en las tablas salariales anexas.

2. Sin perjuicio de lo que se prevé en el apartado siguiente, las retribuciones para 1984 serán las que figuran como anexo número 3 en la tabla salarial número 1. Dichas retribuciones se hallan integradas por las vigentes al 31 de diciembre de 1983, incrementadas en un 15 por 100 como mejora para 1984. Esta mejora incluye la compensación del coste de la cuota obrera de la Seguridad Social.

Las retribuciones contempladas en la tabla salarial número 1 serán de aplicación con carácter general a todo el personal que se halle incluido en alguna de las categorías contenidas en las tablas de niveles y equiparaciones a que se refieren los apartados 1 y 2 del artículo 14, abonándose con efectos retroactivos al 1 de enero de 1984. Asimismo, seguirán siendo de aplicación a aquellos trabajadores que, tras la entrada en vigor del Convenio, ejerciten la opción prevista en el artículo 17.2.

El personal a que se refiere el apartado 3 del artículo 14 percibirá, también con carácter retroactivo al 1 de enero de 1984, la retribución que resulte de aplicar el incremento del 15 por 100 sobre sus retribuciones base al 31 de diciembre de 1983.

3. Con carácter general el pase de la jornada de treinta a cuarenta horas semanales, o de veinticuatro a treinta y dos horas del personal docente, de conformidad con lo previsto en el artículo 16, comportará un incremento global equivalente a 1/3 de las retribuciones base contenidas en la tabla salarial número 1 de este Convenio, salvo las excepciones que se prevén en el artículo siguiente.

Las nuevas retribuciones resultantes serán la reflejadas en la tabla salarial número 2, como anexo número 5, que afectará a los trabajadores que hayan optado por la nueva jornada semanal regulada en el artículo 16, cuyas categorías se hallen contempladas en la tabla de niveles y equiparaciones a que se refieren los apartados 1 y 2 del artículo 14.

Art. 24. Excepciones.

1. Las nuevas retribuciones a que se refiere el apartado 3 del artículo anterior no afectarán al personal previsto en el apartado 3 del artículo 14, ni tampoco al del apartado 1 del artículo 17.

2. Cuando la jornada de trabajo en cómputo semanal sea inferior a la nueva jornada pactada en el artículo 16 ó a la que se hallaba vigente con anterioridad, la retribución para

cada categoría y nivel será directamente proporcional a la que correspondería en régimen de jornada completa.

Art. 25. Complemento de antigüedad.

1. Cada trabajador percibirá, en concepto de premio de antigüedad, por cada trienio perfeccionado, el 7 por 100 del sueldo base.

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

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.

Se respetarán 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.

3. Los límites a que se refiere el apartado anterior entrarán en vigor simultáneamente con lo previsto en el artículo 16.4, para todo el personal, cualquiera que sea la duración de su jornada.

4. Las partes acuerdan que la masa salarial que pudiera resultar como excedente al aplicar los límites que establece el Estatuto de los Trabajadores, en materia de trienios, será destinada a enjugar parcialmente el mayor costo que, sin duda, implicará la reclasificación de personal, encomendada a la Comisión Paritaria.

Art. 26. Pagas extraordinarias.

1. Se percibirán dos pagas extraordinarias al año 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.

Art. 27. Regulación transitoria de otros complementos salariales anteriores.—Los complementos y gratificaciones que se detallan a continuación que se estén devengando en el momento de la firma de este acuerdo quedarán congelados absorbibles total o parcialmente o extinguidos, hasta tanto se realice su estudio y reconsideración por la Comisión Paritaria.

1. Suplencias del concepto 115: Tendrá el tratamiento de los trabajos de superior categoría en los términos previstos en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Complementos por responsabilidad y exclusiva dedicación de Directivos, Delegados locales y Conserjes: Quedan congelados en sus cuantías actuales.

3. Gratificación especial: Desaparece por quedar absorbida en el conjunto de las mejoras.

4. En consonancia con lo dispuesto en el apartado 4 del artículo 18, quedan extinguidas las retribuciones por prolongación de jornada.

5. Complemento personal y transitorio: Se mantiene con carácter de absorbible.

6. Doble función: Quedan congeladas en sus cuantías actuales.

7. Gratificación por servicios extraordinarios y especiales: Quedan congeladas en sus cuantías actuales.

8. Indemnización por residencia: Quedan congeladas en sus cuantías actuales.

9. Otras indemnizaciones: Queda absorbida en lo referente en casa-habitación.

Art. 28. Complemento en caso de baja por enfermedad o incapacidad laboral transitoria.—A partir de la entrada en vigor del presente Convenio todo el personal regulado en este título tendrá derecho, desde la fecha de inicio de la situación de baja por enfermedad o incapacidad laboral transitoria, según se trate de régimen interno de la Caja de Previsión Social o del Régimen General de Seguridad Social, respectivamente, a que la ONCE le complemente la prestación económica que corresponda en dichas situaciones hasta el 100 por 100 de sus haberes por todos los conceptos.

Art. 29. Otras indemnizaciones.—Las indemnizaciones por traslado y las previstas en el punto 1 d) de la Circular 676, y cualquier otra no recogida en los puntos precedentes continuarán transitoriamente en vigor hasta su estudio por la Comisión Paritaria.

CAPITULO V

Previsión social y Seguridad Social

Art. 30. Compensación de costes.

1. El conjunto de retribuciones y mejoras previstas para este personal incluye no solamente los incrementos salariales para 1984, sino también la compensación de aquellos costes de previsión social que legalmente tiene obligación de asumir el trabajador. Por tanto, de la mejora salarial para 1984 del 15 por 100, prevista en el artículo 23.2 de este Convenio, se detraerá a todo el personal regulado en este título y acogido actualmente al régimen de la Caja de Previsión Social, 6 puntos porcentuales para hacer frente a las futuras obligaciones de Seguridad Social, cuya deducción comenzará a realizarse el día 1 del mes en que entre en vigor la nueva jornada pactada en el artículo 16.1 de

este Convenio, excepto a aquel personal que ya se hallase dentro del sistema de Seguridad Social con anterioridad a la firma del mismo.

2. La aportación obrera a que se refiere el apartado anterior, más la que realice la ONCE 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 en el presente año.

De no producirse dicha integración la Comisión Paritaria del Convenio decidirá la aplicación del fondo, siempre referida a fines de previsión social.

Art. 31. Fomento del empleo.

1. Dentro de la política de promoción del empleo en el ámbito de la ONCE, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y ocho años, comprometiéndose la ONCE 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 apartado anterior la edad de jubilación forzosa irá disminuyendo gradualmente de la forma siguiente: En 1985, a los sesenta y siete años; en 1986, a los sesenta y seis años y, finalmente, en 1987, a los sesenta y cinco años.

3. La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos periodos de carencia en la cotización a la Seguridad Social o en el régimen de previsión social vigente en la ONCE.

4. Sin perjuicio de mantenerse la edad de sesenta y cinco años, y lo prevenido en la disposición transitoria segunda del Reglamento de la Caja de Previsión Social, como jubilación voluntaria dentro del régimen interno de previsión social de la ONCE, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio los empleados que hubiesen comenzado a prestar servicios a la Entidad antes del 1 de enero de 1977, podrán solicitar voluntariamente la jubilación cuando tengan sesenta años de edad y cuarenta y cinco años de prestación de servicios, teniendo derecho al 100 por 100 de la base de estimación de la correspondiente pensión.

Art. 32. *Jubilación anticipada.*—Los trabajadores podrán jubilarse voluntariamente al cumplir sesenta y cuatro años de edad en la forma y con las condiciones, en todo caso, establecidas en el Real Decreto-ley 14/1981, de 20 de agosto, y el Real Decreto 2705/1981, de 19 de octubre, durante el periodo de vigencia de este Convenio.

CAPITULO VI

Régimen disciplinario de los empleados de la Organización Nacional de Ciegos

Art. 33. *Potestad disciplinaria.*—Los trabajadores podrán ser sancionados por los órganos de dirección de la Entidad en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establece en este capítulo.

Art. 34. *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 y con los compañeros o subordinados.

a.2 El retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de sus tareas; en general el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido excusable.

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 Las faltas de puntualidad sin causa justificada de tres a cinco días en un mes.

a.6 La falta de aseo o limpieza personal.

a.7 No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio o residencia.

b) Serán faltas graves:

b.1 La falta de disciplina en el trabajo o del respeto debido a los superiores, compañeros o inferiores.

b.2 El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores en relación con el trabajo y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio.

b.3 La desconsideración con el público en el ejercicio del trabajo.

b.4 El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene del trabajo establecidas, cuando de las mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

b.5 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos días al mes.

b.6 De seis a diez faltas de puntualidad, sin causa justificada, durante un mes.

b.7 El abandono del trabajo sin causa justificada.

b.8 La simulación de enfermedad o accidente.

b.9 La simulación o encubrimiento activos de faltas de otros trabajadores en relación con sus deberes de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

b.10 La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

b.11 La negligencia que pueda causar graves daños en la conservación de los locales, material o documentos de los servicios.

b.12 La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en el Organismo.

b.13 La embriaguez ocasional, si repercute negativamente en el trabajo.

b.14 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.15 La negativa a prestar trabajo de carácter extraordinario imprevisto e inaplazable, cuando se ordene por escrito por el jefe correspondiente.

b.16 El error en la comunicación del número del cupón premiado.

b.17 La reincidencia en la comisión de tres faltas leves aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, cuando hayan mediado sanciones por 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 indisciplina o desobediencia en el trabajo.

c.3 El falseamiento voluntario de datos o informaciones 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, durante 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 prolongar dicha situación.

c.7 La errónea comunicación del número del cupón premiado cuando concorra mala fe.

c.8 Ofensas verbales o físicas dirigidas a los jefes, compañeros, subordinados o público.

c.9 La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un periodo de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

Art. 35. *Sanciones.*—Las sanciones 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 treinta días.

Suspensión del derecho a concurrir a pruebas selectivas o concursos de ascenso, por un periodo de un año.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días.

Inhabilitación para el ascenso por un periodo de uno a cuatro años.

Traslado forzoso.

Despido.

Art. 36. *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 faltas graves o muy graves deberá ir precedida de un plazo de audiencia del interesado de ocho días, así como de la correspondiente comunicación a los representantes de los trabajadores.

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

Art. 37. *Garantías de los representantes sindicales.*—Para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los representantes sindicales, será preciso expediente contradictorio con la audiencia de la Comisión Paritaria, cuando se trate de representantes de ámbito estatal o de los demás representantes sindicales cuando su ámbito sea el del centro de trabajo.

Los representantes sindicales no podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el

despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 de la Ley 8/1980. Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

Art. 38. *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 Entidad tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 39. *Régimen disciplinario de 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.

2. 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 ONCE y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Art. 40. *Otras garantías.*—Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito por sí o, a través de sus representantes sindicales, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La ONCE, a través del órgano directivo al que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información y adoptará las medidas disciplinarias o de cualquier otra índole que en cada caso procedan, de las que dará cuenta a la representación sindical del trabajador dentro del plazo máximo de treinta días.

TITULO III

Condiciones de trabajo de los vendedores del cupón pro-ciegos

CAPITULO PRIMERO

Disposiciones preliminares

Art. 41. *Ambito de aplicación.*

1. A tenor de lo previsto en el artículo 1 de este Convenio Colectivo, el presente título tiene por objeto regular las condiciones de trabajo de los vendedores del cupón pro-ciegos de la ONCE, sean o no afiliados a la Entidad.

2. Todos los vendedores contemplados en el presente título cuyas condiciones de trabajo vinieran siendo reguladas por normas de régimen interior de la ONCE pasarán a regirse por las establecidas en este Convenio Colectivo, quedando absorbidas y compensadas por éste, cualquier otra situación anterior.

Art. 42. *Régimen jurídico.*

1. El vendedor de cupón será considerado como trabajador por cuenta ajena conforme al Estatuto de los Trabajadores, con independencia de que sea o no afiliado a la ONCE.

2. El régimen jurídico de los vendedores de cupón vendrá determinado por lo dispuesto en el presente Convenio Colectivo y supletoriamente, en lo que resulte aplicable por el artículo 2.1 f) de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y el Real Decreto 2033/1981, de 4 de septiembre.

CAPITULO II

Retribuciones

Art. 43. *Estructura retributiva.*—La estructura retributiva estará constituida por:

a) 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.

b) 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.

c) Complemento salarial de antigüedad: Consistirá en trienios devengados por la prestación de servicios durante tres años.

d) Complemento salarial de vencimiento periódico superior al mes: Se percibirán por este concepto dos pagas extraordinarias al año.

e) 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.

f) Complemento especial.

Art. 44. *Comisión base y tope base*

1. Cada vendedor percibirá una comisión, por día de sorteo, del 25 por 100 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 50 pesetas unidad, acordándose que de modifi-

carse dicho precio el número de cupones que constituye el tope base obligatorio resultará modificado automáticamente en forma inversamente proporcional.

3. Si a la entrada en vigor del presente Convenio hay algún vendedor que no alcanzara el mínimo de productividad obligatoria previsto en el punto anterior por causas que no le sean imputables, conservará transitoriamente el régimen de comisiones y el número de cupones que viniera percibiendo, hasta que alcance dicho mínimo, como consecuencia de la aplicación de las correspondientes medidas incentivadoras. En cuyo momento se incorporará automáticamente al régimen de comisiones previsto en el apartado anterior; todo ello sin perjuicio del disfrute de todas las restantes condiciones de trabajo previstas en este Convenio.

Art. 45. *Comisión complementaria y tope complementario.*

1. Cada vendedor percibirá una comisión complementaria, por día de sorteo, del 15 por 100 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 ONCE entregue y el vendedor expendá por encima del número de cupones que integran el tope base obligatorio.

3. Para la consecución de una más equitativa redistribución de los ingresos de los vendedores, la ONCE se compromete a profundizar en la tendencia, ya iniciada, en el sentido de procurar que la distribución de cupones se ajuste de forma que el número de cupones de cada vendedor se halle encuadrado en una banda que oscile entre el 25 por 100 en más o en menos de la media diaria de ventas de cada Delegación Territorial.

Art. 46. *Antigüedad.*

1. Cada vendedor percibirá, en concepto de premio de antigüedad, por cada trienio perfeccionado, la cantidad mensual de 2.500 pesetas en metálico.

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

2. Serán de aplicación los límites establecidos en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

En función del número de trienios perfeccionados se percibirán las siguientes cantidades:

Trienios	Pesetas
1	2.500
2	5.000
3	7.500
4	10.000
5	12.500
6	15.000
7	17.500
8	20.000
9	22.500
10	25.000
11	27.500
12	30.000
13 o más	32.400

Art. 47. *Módulo salarial para las compensaciones.*

1. El módulo salarial diario para el cálculo de las compensaciones por festivos, vacaciones, pagas extraordinarias y todas las prestaciones de la caja de Previsión Social, se establece en 1.800 pesetas diarias o la parte proporcional que corresponda.

2. La cantidad establecida en el punto anterior como módulo se incrementará automáticamente, al menos, cada año en el mismo porcentaje en que se incremente el tope base obligatorio.

Art. 48. *Pagas extraordinarias.*

1. Se percibirán dos pagas extraordinarias al año 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.

Art. 49. *Complemento por festivos y vacaciones.*

1. La venta se realizará de lunes a sábado, descansando el trabajador los domingos y festivos, percibiendo por cada domingo o día festivo una compensación retributiva de 1.800 pesetas.

2. Se disfrutarán treinta días naturales de vacaciones anuales retribuidas que podrán fraccionarse en dos periodos.

Cuando el tiempo de prestación de servicios sea inferior al año se calcularán proporcionalmente al tiempo trabajado. Se percibirán 1.800 pesetas por cada día de vacaciones más antigüedad.

El calendario de vacaciones será fijado por el Jefe de centro, de acuerdo con las necesidades del servicio y previa consulta

con la representación sindical. En tal sentido se estará a los criterios orientativos que establece el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

En caso de fraccionamiento de las vacaciones el interesado en ejercer este derecho deberá notificarlo con la debida antelación.

Art. 50. Efectos.

1. Los aspectos retributivos regulados en el presente título comenzarán a surtir efectos el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y sin perjuicio de lo que se prevé en el apartado siguiente.

2. Se aplicarán con carácter retroactivo al 1 de enero de 1984, las materias de compensación por domingos, festivos, vacaciones, trienios y subsidios de enfermedad.

Dicho abono se realizará en metálico por diferencias entre lo percibido y la nueva retribución pactada, de la forma siguiente:

a) Compensación por domingos, festivos y vacaciones: 400 pesetas diarias.

b) Trienios: 1.300 pesetas mensuales por cada trienio perfeccionado.

c) Subsidios por enfermedad: 850 pesetas por día de baja.

Art. 51. Complemento especial.

1. Se pacta un complemento especial con la finalidad de que el vendedor no sufra disminución salarial al asumir el coste adicional que la obligación de cotizar comporta, respecto de la situación anterior, de conformidad con la normativa aplicable dentro del correspondiente régimen de Seguridad Social.

2. El importe de dicho complemento lo será en la cuantía precisa para compensar los costes derivados de una base de cotización de 80.000 pesetas.

3. Este complemento especial comenzará a abonarse en la fecha señalada en el artículo 30.1, siendo de aplicación lo previsto en el 30.2. Su cuantía será de 6.506 pesetas mensuales.

CAPITULO III

Previsión social y Seguridad Social

Art. 52. Subsidio de enfermedad.

1. Los vendedores tendrán derecho a percibir la cantidad de 2.250 pesetas por día de sorteo, en concepto de baja por enfermedad, siempre que se acredite mediante el correspondiente parte de los servicios médicos de la ONCE.

2. La cantidad establecida en el punto anterior se incrementará automáticamente, al menos, en el mismo porcentaje en que se incremente el tope base obligatorio.

Art. 53. Cargas familiares.—Como prestación complementaria dentro del régimen especial de previsión social de la ONCE, se abonará en metálico a cada vendedor, en concepto de cargas familiares la cantidad mensual de 375 pesetas por cónyuge y 300 por cada hijo.

Art. 54. Fomento del empleo.

1. Dentro de la política de promoción del empleo en el ámbito de la ONCE, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y ocho años, comprometiéndose la ONCE a constituir bolsas de empleo con las vacantes.

2. Dentro de la línea señalada en el apartado anterior, la edad de jubilación forzosa irá disminuyendo gradualmente de la forma siguiente: En 1985, a los sesenta y siete años; en 1986, a los sesenta y seis años y, finalmente, en 1987, a los sesenta y cinco años.

3. La edad de jubilación, establecida en el párrafo anterior, se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los periodos de carencia para la jubilación, en cuyos supuestos la jubilación obligatoria se producirá al completar el trabajador dichos periodos de carencia de cotización a la Seguridad Social o en el régimen de previsión social vigente en la ONCE.

4. Sin perjuicio de mantenerse la edad de sesenta y cinco años y lo prevenido en la disposición transitoria segunda del Reglamento de la Caja de Previsión Social como de jubilación voluntaria dentro del régimen interno de previsión social de la ONCE, a partir de la entrada en vigor del presente Convenio, los vendedores que hubieran comenzado a ejercer la venta antes del 1 de enero de 1977, podrán solicitar voluntariamente la jubilación cuando tengan sesenta años de edad y cuarenta y cinco años de prestación de servicios, teniendo derecho al 100 por 100 de la base de estimación de la correspondiente pensión, no siéndoles pues de aplicación la citada disposición transitoria segunda.

CAPITULO IV

Régimen disciplinario

Art. 55. Potestad disciplinaria.—Los vendedores 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.

Art. 56. Graduación.—Las faltas disciplinarias de los vendedores, 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 y con los compañeros o subordinados.

a.2 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.3 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada, un día al mes.

a.4 La falta de aseo o limpieza personal.

a.5 No comunicar a la Empresa los cambios de domicilio o residencia.

a.6 Vender cupones de fecha posterior sin haberse celebrado el sorteo correspondiente al día en que se realice dicha venta.

a.7 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) Serán faltas graves:

b.1 La desconsideración o faltas de respeto graves al público comprador, compañeros o superiores.

b.2 El incumplimiento de las órdenes e instrucciones escritas de los superiores en relación con el ejercicio de la venta.

b.3 La falta de asistencia al trabajo sin causa justificada durante dos días al mes.

b.4 La simulación de enfermedad o accidente.

b.5 La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

b.6 Causar graves daños en los locales y material de los servicios de la Entidad.

b.7 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.8 Permitir que una persona no autorizada u otro vendedor expenda total o parcialmente sus cupones.

b.9 Ejercer la venta del cupón en estado de embriaguez ocasional, si repercute negativamente en el trabajo.

b.10 Ceder a otro vendedor su derecho personal e intransferible a retirar cupones sobrantes o a entregar cupones en concepto de devolución.

b.11 Ejercer la mendicidad.

b.12 Acosar al público, forzándole con frases inconvenientes, ademanes, gestos o gritos, a que adquiera el cupón.

b.13 Negarse a vender cupones cuando éstos los tengan expuestos al público.

b.14 Incumplir las órdenes o instrucciones expresas sobre uso de quioscos, dictadas por la Entidad.

b.15 La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

c) Serán faltas muy graves:

c.1 El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, si como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

c.2 La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

c.3 La falta de asistencia al trabajo no justificada, durante más de dos días al mes.

c.4 Servirse de engaño para obtener o continuar la baja por enfermedad, así como realizar trabajo por cuenta propia o ajena estando en situación de baja laboral.

c.5 Ofensas verbales o físicas dirigidas a los Jefes, compañeros o al público.

c.6 Incumplimiento reiterado de las órdenes o instrucciones expresas sobre uso de quioscos dictadas por la Entidad.

c.7 Vender cupones correspondientes a sorteos ya verificados.

c.8 Ejercer la venta de cualquier otro tipo de rifa o juego de azar, salvo que medie autorización escrita de la ONCE.

c.9 Vender cupones a precio distinto al establecido.

c.10 Perturbar, notoriamente los actos de liquidación y devolución de cupones, así como el del sorteo.

c.11 La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

Art. 57. 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:

Reducción del 50 por 100 de los cupones que retira, sin incluir los obligatorios, de uno a treinta días.

Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a treinta días.

Traslado del puesto de venta dentro de la misma localidad.

c) Por faltas muy graves:

Reducción del 50 por 100 de los cupones que retira, sin incluir los obligatorios, de treinta a sesenta días.

Suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días.

Traslado forzoso.

Despido.

Art. 58. *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 faltas graves o muy graves deberá ir precedida de un plazo de audiencia del interesado de ocho días, así como de la correspondiente comunicación a los representantes de los trabajadores.

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

Art. 59. *Garantías de los representantes sindicales*.—Para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los representantes sindicales, será preciso expediente contradictorio con la audiencia de la Comisión Paritaria, cuando se trate de representantes de ámbito estatal o de los demás representantes sindicales cuando su ámbito sea el del Centro de trabajo.

Los representantes sindicales no podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 de la Ley 8/1980. Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

Art. 60. *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 Entidad tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 61. *Régimen disciplinario de directivos*.

1. El cuadro general de falta 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.

2. Los directivos que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que legalmente proceda, que serán 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 ONCE y reiteración o reincidencia de dicha tolerancia o encubrimiento.

Art. 62. *Otras garantías*.—Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La ONCE, a través del Órgano directivo a que estuviera adscrito el interesado, abrirá la oportuna información y adoptará las medidas disciplinarias o de cualquier otra índole que en cada caso proceda, de las que dará cuenta a la representación sindical del trabajador dentro del plazo máximo de treinta días.

TÍTULO IV

Disposiciones comunes

Art. 63. *Disposición preliminar*.—Las materias reguladas en este título serán de aplicación tanto a los empleados como a los vendedores del cupón.

CAPÍTULO PRIMERO

Licencias, permisos y excedencias

Art. 64. *Licencias y permisos no retribuidos*.—Licencias sin sueldo: El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no inferior a quince días ni superior a tres meses. Dichas licencias le serán concedidas dentro del mes siguiente al de la solicitud, siempre que lo permitan las necesidades del servicio. La duración acumulada de estas licencias no podrá exceder de tres meses cada dos años.

Art. 65. *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.
- Dos días en casos de nacimiento de un hijo y en los de muerte o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando dichos casos se produzcan en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días. En caso de fallecimiento y mediando circunstancias excepcionales plenamente justificadas se tendrá derecho a un día más.
- Un día por traslado del domicilio habitual, dentro de una misma localidad.
- Para concurrir a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación en Centros oficiales de formación durante los días de su celebración, no excediendo en conjunto de diez días al año, previa la oportuna justificación.
- 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 perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño de cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

f) 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 ejercicio igualmente por el trabajador siempre que demuestre que no es utilizado por la madre a un mismo tiempo.

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

Art. 66. *Suspensión*.—Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 a 48 de la Ley 8/1980, 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 catorce 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.
- 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.

Art. 67. *Excedencia voluntaria*.

1. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con un año, al menos, de antigüedad al servicio de la ONCE. 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 ejercicio 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 pondrán 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 que se produzca en su 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.

Art. 68. *Excedencia forzosa*.—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 de un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

CAPÍTULO II

Acción sindical

Art. 69. *Ámbito de aplicación*.—Lo dispuesto en el presente Convenio será de aplicación a todo el personal que preste servicios en la ONCE incluidos los vendedores del cupón pro-ciegos, y ello sin perjuicio de las competencias de los Órganos de representación unitaria de los trabajadores, previstos en el título II de la Ley 8/1980, de 10 de marzo.

Art. 70. *Ámbito de la acción sindical*.—A los efectos del presente acuerdo se entenderá como marco inmediato de la acción sindical en la ONCE el Centro directivo con presupuesto propio. Como tal se considerarán los siguientes:

- Intervención del Consejo de Protectorado.
- Consejo General.
- Delegación General.
- Delegaciones Territoriales.
- Centros.

a) Educativos. Colegio «Inmaculada Concepción», de Madrid; Colegio «Santiago Apóstol», de Pontevedra; Colegio «San Luis Gonzaga», de Sevilla, y Colegio «Espíritu Santo», de Alicante.

b) Centros de formación y rehabilitación: CFRPI y el Centro de Sabadell.

c) Imprentas y libro hablado: Imprenta Nacional Braille de Madrid; Imprenta Braille de Barcelona, libro hablado e imprenta del cupón.

Total de Centros: Cuarenta y cuatro.

En el supuesto de las Delegaciones Territoriales se considerarán englobadas en un sólo Centro de trabajo, a los efectos de la acción sindical, todas las Delegaciones Locales dependientes de una misma Delegación Territorial. Las dependencias o Centros que no tengan presupuesto propio aunque se hallen ubicadas en sede físicamente independiente dependerá a estos efectos del Centro directivo al que presupuestariamente estén adscritos.

Art. 71. *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 social legalmente constituida y hayan sido formalmente acreditadas, por los Organos de gobierno de dicha organización, como tales representantes.

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

a) Un representante en cada Centro de los previstos en el artículo 70, cuando el número total de personas que prestan sus servicios en él no supere la cifra de 500.

b) Dos representantes cuando tengan más de 500.

2. Las organizaciones sindicales que cuenten con representantes de los previstos en el apartado anterior al menos en 15 Centros de la ONCE, podrán acreditar ante el Consejo General y la Delegación General de este Organismo hasta un máximo de tres representantes sindicales de carácter estatal para el tratamiento de asuntos a nivel de estado.

Art. 72. *Derechos de los representantes sindicales.*—Como manifestaciones más importantes de su derecho a la acción sindical en los Centros de la ONCE, 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 artículo 73, 4.º.
5. Derecho a la utilización de locales.
6. Derecho a la confección y distribución de propaganda.

Art. 73. *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 personal, sean o no afiliados a la ONCE, que, prestando en el mismo sus servicios, pertenezcan 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 veinticuatro 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 aquel no perteneciera a dicho colectivo.

5. En todos los supuestos de reunión previstos en los apartados anteriores cuando se celebren fuera del horario habitual del Centro de que se trate, o esté éste cerrado, o se prevea que concluirá con posterioridad a la hora de su cierre, los responsables sindicales convocantes deberán solicitar los locales por escrito con una antelación suficiente y a ser posible de veinticuatro horas, responsabilizándose del orden de la reunión y de la vigilancia de los locales.

Art. 74. *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 100 personas, se habilitará un local con dotación y material adecuado, 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 100 personas, se adoptarán las medidas precisas para garantizar el derecho de reunión en los locales de la ONCE.

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.

Art. 75. *Propaganda.*

1. Confección: Los responsables de la ONCE facilitarán la confección de propaganda directamente relacionada con los problemas que afecten al Centro o, en su caso, al personal de la ONCE, permitiendo la utilización de los materiales de trabajos 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 ONCE 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 o lo remitirán a los responsables de la ONCE.

2. Distribución de publicaciones y tabloneros 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 ONCE y las organizaciones sindicales podrán acordar la utilización de otros sistemas de publicidad que posibiliten el acceso a esta información al personal invidente.

Art. 76. *Horas y días de «permisos sindicales».*

1. Los representantes sindicales a que se refiere el artículo 71 de este Convenio pertenecientes a las organizaciones sindicales que cumplan el requisito de implantación mínima previsto en el artículo 71.2, tendrán los siguientes permisos retribuidos, por motivo de su acción sindical:

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

b) Si se trata de vendedores, tres compensaciones 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 comisiones 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 a nivel estatal previstos en el artículo 71.2, tendrán por desplazamiento y asistencia a reuniones y conversaciones, cuando hayan sido previamente concertadas por escrito, con el Consejo General o con el Delegado general, los derechos siguientes:

a) Importe de los viajes de ida y vuelta a razón de billete en tren, o si utiliza vehículo propio el precio por kilómetro vigente en cada momento, y billete de avión clase turista en caso de Baleares o Canarias.

b) A licencia retribuida o compensación completa si se trata de vendedores, durante los días de reunión y viaje.

3. Los representantes estatales a que se refiere el apartado anterior tendrán derecho, además, a tres días de licencia retribuida al año para reuniones propias de su actividad sindical.

Art. 77. *Cláusula adicional.*—Como medida institucional de apoyo al proceso de consolidación sindical en la Entidad y con vigencia hasta el 31 de diciembre de 1984, la ONCE concederá, para aquellas reuniones concertadas o convocadas, por escrito, por el Delegado general o mediante acuerdo del Consejo General, una compensación económica de 2.000 pesetas diarias a cada uno de los representantes sindicales contemplados en el artículo 71, pertenecientes a las organizaciones sindicales firmantes de este Convenio, sin perjuicio de lo previsto en el artículo 76.2.

CAPITULO III

Seguridad e higiene en el trabajo

Art. 78. *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 Organos internos y específicos de participación en esta materia.

Art. 79. *Formulación de la política de higiene y seguridad.* 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 su 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.

Art. 80. *Obligaciones de la ONCE.*—Son obligaciones generales de los centros de la ONCE, 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) Los trabajadores tendrán derecho a los reconocimientos médicos inicial y anual. El trabajador no podrá rehusar reconocimientos, ni aquellos que, en su caso, se requieran para obtener la acreditación como manipulador de alimentos.

d) Determinar en 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 adviertan, 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 informarlas, 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.

Art. 81. *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.

CAPITULO IV

Otras materias

Art. 82. *Diets y desplazamientos.*

1. Los trabajadores que por necesidad del servicio y previa autorización de la ONCE tengan que efectuar viajes o desplazamientos fuera del término municipal en que se ubique el centro de trabajo, y que obligue a pernoctar fuera del domicilio habitual, percibirán sobre su salario la dieta en concepto de «manutención y alojamiento» conforme al siguiente detalle:

- a) Directivos, 4.425 pesetas.
- b) Niveles 1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7, 3.800 pesetas.
- c) Niveles, 8, 9, 10, 11 y 12, 3.425 pesetas.

Si el desplazamiento obligara exclusivamente a efectuar una comida fuera del domicilio, la dieta será de un 50 por 100.

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

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

El uso del vehículo particular dará lugar a una indemnización de 17,50 pesetas por kilómetro recorrido en favor del titular del vehículo.

4. Cuando para una misma comisión de servicio deba desplazarse más de un empleado, la dieta a percibir por cada uno de ellos será igual a la señalada para el empleado de mayor categoría de los integrantes de la comisión.

5. Los vendedores que precisen realizar algún desplazamiento por motivos del trabajo y previa autorización escrita de la ONCE, percibirán una dieta diaria de 3.425 pesetas.

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

Los gastos de viaje se abonarán en las condiciones previstas en el apartado 3 de este artículo.

Art. 83. *Compromiso en materia de Seguridad Social.*—La Organización se compromete a mantener informada a la Comisión Paritaria puntualmente y en cada caso que sea requerida, acerca de las negociaciones con la Seguridad Social, para la integración de los empleados y vendedores en el sistema de la Seguridad Social y en el régimen que legalmente corresponda.

Art. 84. *Festivos.*—Además de las fiestas de ámbito estatal, autonómico y local reconocidas en la legislación vigente, los empleados y vendedores de la ONCE tendrán derecho a aquellas otras que la ONCE les reconozca.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

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 ONCE.

Segunda.—El personal regulado en el título II acogido a la Caja de Previsión de la ONCE, percibirá en concepto de «ayuda familiar», la cantidad mensual de 375 pesetas por cónyuge y 300 pesetas por cada hijo, hasta que se produzca la integración en el sistema de la Seguridad Social.

CLAUSULAS ADICIONALES

Primera. a) Con respecto en todo caso a la jornada semanal pactada en este Convenio y al derecho al descanso, los Colegios de la ONCE, por necesidades del servicio, podrán adaptar la ordenación de la jornada, régimen, horario y turnos de forma que el descanso semanal pueda disfrutarse en periodos de cómputo superior al semanal, previo acuerdo con los representantes legales de los trabajadores. En los demás supuestos se mantendrá el derecho al descanso semanal de día y medio, aunque no coincida en domingo.

b) El personal de los Colegios que, con anterioridad al presente Convenio, disfrutaba de días de vacaciones en Navidad y Semana Santa, mantendrá tal derecho en los mismos términos.

Segunda.—El personal de los niveles 8, 9, 10, 11 y 12 de los Colegios y otros Centros de la ONCE en donde en razón de la existencia de internado, haya servicio de comedor, tendrá derecho a manutención en los mismos siempre que coincida con su horario de trabajo excepto cuando no haya servicio de comedor para atención del alumnado. No se computará el tiempo utilizado para tal fin como trabajo efectivo.

Asimismo tendrá derecho a la comida aquel personal que tenga jornada partida y aquél otro que con anterioridad a este Convenio lo viniera disfrutando.

Tercera.—El personal de los Colegios y demás Centros en que existe régimen de internado y que viniese disfrutando de alojamiento en aquéllos, pasará a régimen de externado antes del 30 de junio de 1985, previniéndose por la Comisión Paritaria facilidades económicas que posibiliten tal extremo.

La nueva situación creada queda expresamente compensada y absorbida por el conjunto de mejoras pactadas en este Convenio y especialmente por el incremento salarial que éste supone respecto del que les era de aplicación con anterioridad, es decir, el Convenio Estatal de Centros de Asistencia y Atención a Deficientes Mentales y Minusválidos Físicos.

Quedan exceptuados de lo prevenido en el párrafo anterior los Jefes de Residencia y Gobernantes.

Cuarta.—El personal con categoría de Cuidadores según la Ordenanza y subsiguientes Convenios de Centros de Asistencia y Atención a Deficientes Mentales y Minusválidos Físicos que era de aplicación con anterioridad en los Colegios de la ONCE, mantendrá el contenido funcional de su categoría que estas normas le atribuyan. Además los cuidadores deberán efectuar tareas de apoyo instrumental al alumnado, tales como lectura, grabaciones y análogas, encaminadas a la preparación del trabajo escolar, así como participar en la programación y ejecución de actividades de ocio, tiempo libre y animación sociocultural.

La asunción de estas nuevas funciones se hallan compensadas por los nuevos niveles retributivo de esta categoría pactados en este Convenio, y todo ello sin perjuicio de la reclasificación profesional a que la Comisión Paritaria pueda proceder.

Quinta.—Las partes firmantes declaran que la firma del presente Convenio no significa, por parte del personal que se regula por el Reglamento de Funcionarios de la ONCE, renuncia a su reivindicación, ni a las acciones que en derecho procedan, de ser co. templados con relación funcional al amparo de los previsto en el artículo 1.º 3. a) de la Ley 8/1980, de 10 de marzo.

Sexta.—Todo el personal regulado en el título II de este Convenio mantendrá el contenido funcional de su categoría y las obligaciones propias del puesto de trabajo hasta que la Comisión Paritaria realice la definición funcional a que se refieren los artículos 6.3 y 15 de este Convenio.

A la entrada en vigor de este Convenio dejarán de aplicarse en el ámbito de la ONCE los diferentes Convenios Colectivos que hasta ahora venían siendo de aplicación, y expresamente:

1.º Ordenanza de Oficinas y Despachos de 31 de octubre de 1972 y Convenios subsiguientes de ámbito provincial.

2.º Ordenanza de Centros de Asistencia y Atención a Deficientes Mentales y Minusválidos Físicos de 18 de junio de 1977 y los subsiguientes Convenios Colectivos de ella derivados.

3.º Convenio Colectivo para las Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, de 31 de enero de 1984.

4.º Ordenanza de Trabajo en el Comercio, de 24 de julio de 1971, y subsiguientes Convenios Colectivos.

5.º Convenio Colectivo de «prensa no diaria», de 11 de abril de 1983 para Madrid y su provincia.

6.º Convenio Colectivo de Trabajo para establecimientos sanitarios y hospitalización y Asistencia de Barcelona, aplicable en el Centro de Rehabilitación de Ciegos Adultos de Sabadell.

7.º Ordenanzas Laborales de Artes Gráficas y Editoriales, y el Convenio Colectivo Nacional del sector de Artes Gráficas, Manipulados de Papel y Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares, publicados en el «Boletín Oficial del Estado» de 25 de junio de 1982.

8.º Cualquier otro Convenio Colectivo que viniera aplicándose en el seno de la ONCE aunque no hubiera sido incluido expresamente en la anterior relación.

Séptima.—Cuando un empleado o vendedor sea nombrado directivo, conforme a lo previsto en el Real Decreto 1041/1981 de 22 de mayo, quedará en situación de excedente en los términos del artículo 68 de este Convenio.

Octava.—Como exteriorización de la voluntad de las partes firmantes de cara a la normalización de las relaciones laborales en la ONCE y profundización del proceso de democratización laboral, se acuerda que los Sindicatos firmantes convocarán elecciones sindicales, previo acuerdo entre los mismos, dentro del último trimestre de 1984 y que la ONCE se compromete a prestar la colaboración necesaria para el correcto desarrollo del proceso electoral.

DISPOSICION FINAL

A la entrada en vigor del presente Convenio, quedan derogadas expresamente cuantas normas de régimen interno se opongan al contenido del mismo.

ANEXO 1

Tabla de niveles y categorías del artículo 14.1 del Convenio

Nivel 1:

Técnicos de la Delegación General.
Interventores Delegados.
Profesores Médicos de la Escuela de Fisioterapia.
Otros Técnicos que ostentaban el coeficiente 4,95.

Nivel 2:

Psicólogos.
Jefe Instructor del CFRPI.
Instructores de Formación Profesional CFRPI.
Profesores de Bachillerato.
Profesores de Música de Enseñanzas Profesionales.
Profesores de Fisioterapia.

Nivel 3:

Jefes Administrativos.
Profesores de EGB.
Profesores Instructores de Bachillerato.
Profesores de Música de Enseñanzas Elementales.
Profesores de Sexteto de la Delegación General.
Especialistas Titulados.
Corrector de Música de la Delegación General.
Colaboradores Técnicos Titulados.
Administradores de los Colegios.
Regente de la Imprenta del Cupón.
Profesor de Manualidades de Esplugas.
Jefe de Taller del CFRPI.
Subjefe de Taller del CFRPI.
Preparadores del CFRPI.

Nivel 4:

Contables.
Revisores de Cuentas.
Oficiales Asesores-Técnicos de Obras.
Profesores Instructores de EGB.
Instructor de la Escuela de Telefonía.
Profesores Optacon.
Profesor de Mecanografía de Barcelona.
Instructores de Movilidad.
Profesor de Música de Barcelona.
Profesor de Francés del Centro de Esplugas.
Profesor Auxiliar de Adultos de León.

Nivel 5:

Administrativos.
Especialistas no Titulados.
Corrector de Transcripciones Musicales de la Delegación General.
Ayudante Instructor de la Escuela de Telefonía.
Delineante del CFRPI.
Inspectores de Calidad del CFRPI.

Nivel 6:

Asistentes Sociales.

Nivel 7:

Auxiliares Administrativos.
Auxiliares de Especialistas.
Jefe de Internado.
Celadora Visitadora de la Escuela de Telefonía.
Jefe de almacén del CFRPI.

Nivel 8:

Enfermeras.
Ayudantes de Especialistas.
Telefonistas.
Ayudantes.
Subalternos de primera.
Empleados de Taller del CFRPI.

Nivel 9:

Gobernantas.
Subalternos de segunda.

Nivel 10:

Oficiales de primera.
Cocineros.

Nivel 11:

Oficiales de segunda.
Ayudantes de Cocina.

Nivel 12:

Personal de Servicios Domésticos.
Personal no cualificado.

ANEXO 2

Tabla de equiparaciones del artículo 14.2 del Convenio

Periodista, Asesor Médico, Oftalmólogo, Interventores: Al nivel 1.
Psicólogos: Al Nivel 2.
Profesores de EGB, Profesores itinerantes, Profesores de Sexteto, Administradores de Colegios: Al nivel 3.
Contables, Instructores: Al nivel 4.
Oficiales Administrativos, Jefes de Sección de la Imprenta del Cupón: Al nivel 5.
Asistentes Sociales: Al nivel 6.
Auxiliares Administrativos, Lectores del Libro Hablado, Jefes de Equipo de la Imprenta del Cupón, Jefes de Residencia e Internado de los Colegios, Mecánicos del CFRPI: Al nivel 7.
Dependientes de Comercio de la Delegación General, Recepcionistas del Centro de Rehabilitación de Sabadell: Al nivel 8.
Oficial primera de rotativas mecánicas de la Imprenta del Cupón, Auxiliares de Clínica, Cuidadores, Colaboradores de Jefe de Internado o Residencia de los Colegios, Maestro de Escuela del CFRPI, Mozos de almacén del CFRPI, Celadora de Esplugas, Auxiliar de la Escuela de Artesanía, Encargada del Centro de Sabadell: Al nivel 9.
Oficiales de primera, Oficiales de mostrador de la Imprenta del Cupón, Oficiales de tercera de rotativa de la Imprenta del Cupón, Cocineros: Al nivel 10.
Oficiales de segunda, Ayudantes de cocina, Oficiales de trabajos complementarios de la Imprenta del Cupón: Al nivel 11.
Auxiliares de Taller de la Imprenta del Cupón, Ordenanzas, Limpiadoras, Porteros, Costureras, Planchadoras, Lavanderas Serenos, Peones, Jardineros: Al nivel 12.

ANEXO 3

Tabla salarial número 1, aplicable desde el 1 de enero de 1984

Nivel	Descripción	S.B. a 31-12-83, + 15 %	Valor trienio	Sueldo anual a 31-12-83, + 15 % (14 pagas)
Nivel 1	Técnicos Titulados Grado Superior Interventores Delegados.....	73.661	5.157	1.031.254
Nivel 2	Psicólogos Jefe Instructor del C.F.R.P.I....	69.941	4.896	979.174
Nivel 3	Jefes Administrativos Profesores de E.G.B.....	68.459	4.792	958.342
Nivel 4	Contables Revisores de Cuentas.....	65.477	4.584	916.678
Nivel 5	Administrativos Especialistas no titulados.....	61.757	4.323	864.598
Nivel 6	Asistentes Sociales.....	59.524	4.167	833.336
Nivel 7	Auxiliares Administrativos Auxiliares Especialistas.....	57.292	4.011	802.088
Nivel 8	Telefonistas Subalternos de 1ª.....	53.572	3.751	750.008
Nivel 9	Gobernantas Subalternos de 2ª.....	52.064	3.646	729.176
Nivel 10	Oficiales de 1ª Cocineros.....	50.430	3.531	700.020
Nivel 11	Oficiales de 2ª Ayudantes de Cocina.....	48.399	3.248	649.544
Nivel 12	Personal de Servicios Domésticos Personal no cualificado.....	39.336	2.754	550.704

ANEXO 4

Tabla de trienios correspondientes a la tabla salarial número 1

Nivel	Trienios	Pesetas	Nivel	Trienios	Pesetas	Nivel	Trienios	Pesetas
<u>1</u>	1	5.157	<u>2</u>	1	4.896	<u>3</u>	1	4.792
	2	10.313		2	9.792		2	9.584
	3	15.469		3	14.688		3	14.376
	4	20.626		4	19.584		4	19.167
	5	25.782		5	24.480		5	23.959
	6	30.938		6	29.376		6	28.751
	7	36.094		7	34.272		7	33.542
	8	41.251		8	39.167		8	38.334
	9	45.407		9	44.063		9	43.126
	10	51.563		10	48.959		10	47.918
	11	56.719		11	53.855		11	52.709
	12	61.876		12	58.751		12	57.501
	13	67.032		13	63.647		13	62.293
	14	72.188		14	68.543		14	67.084
<u>4</u>	1	4.584	<u>5</u>	1	4.323	<u>6</u>	1	4.167
	2	9.167		2	8.646		2	8.334
	3	13.751		3	12.969		3	12.501
	4	18.334		4	17.292		4	16.667
	5	22.917		5	21.615		5	20.834
	6	27.501		6	25.938		6	25.001
	7	32.084		7	30.261		7	29.167
	8	36.668		8	34.584		8	33.334
	9	41.251		9	38.907		9	37.501
	10	45.834		10	43.230		10	41.667
	11	50.418		11	47.553		11	45.834
	12	55.001		12	51.876		12	50.001
	13	59.585		13	56.199		13	54.167
	14	64.168		14	60.522		14	58.334
<u>7</u>	1	4.011	<u>8</u>	1	3.751	<u>9</u>	1	3.646
	2	8.021		2	7.501		2	7.292
	3	12.032		3	11.251		3	10.938
	4	16.042		4	15.001		4	14.584
	5	20.053		5	18.751		5	18.230
	6	24.063		6	22.501		6	21.876
	7	28.074		7	26.251		7	25.522
	8	32.084		8	30.001		8	29.168
	9	36.094		9	33.751		9	32.813
	10	40.105		10	37.501		10	36.459
	11	44.115		11	41.251		11	40.105
	12	48.126		12	45.001		12	43.751
	13	52.136		13	48.751		13	47.397
	14	56.147		14	52.501		14	51.043
<u>10</u>	1	3.531	<u>11</u>	1	3.248	<u>12</u>	1	2.754
	2	7.061		2	6.496		2	5.508
	3	10.591		3	9.744		3	8.261
	4	14.121		4	12.991		4	11.015
	5	17.651		5	16.239		5	13.768
	6	21.181		6	19.487		6	16.522
	7	24.711		7	22.735		7	19.275
	8	28.241		8	25.982		8	22.029
	9	31.771		9	29.230		9	24.782
	10	35.301		10	32.478		10	27.536
	11	38.832		11	35.725		11	30.289
	12	42.362		12	38.973		12	33.043
	13	45.892		13	42.221		13	35.796
	14	49.422		14	45.469		14	38.550

ANEXO 5

Tabla salarial número 2, aplicable en la fecha prevista en el artículo 16.4 a)

		Nuevo S.B. para 1.984	Valor trienios	Nuevo S. anual para 1.984
Nivel 1	Técnicos Titulados de Grado Superior Interventores Delegados.....	98.213	6.875	1.374.982
Nivel 2	Psicólogos Jefes Instructores del C.F.R.P.I....	93.253	6.520	1.305.542
Nivel 3	Jefes Administrativos Profesores de E.G.B.....	91.269	6.389	1.277.766
Nivel 4	Contables Revisores de Cuentas.....	87.301	6.112	1.222.214
Nivel 5	Administrativos Especialistas no titulados.....	82.341	5.764	1.152.774
Nivel 6	Asistentes Sociales.....	79.364	5.556	1.111.096
Nivel 7	Auxiliares Administrativos Auxiliares Especialistas.....	76.388	5.348	1.089.432
Nivel 8	Telefonistas Subalternos de 1ª.....	71.428	5.000	999.892
Nivel 9	Gobernantas Subalternos de 2ª.....	69.444	4.861	972.216
Nivel 10	Oficiales de 1ª Cocineros.....	67.239	4.707	941.946
Nivel 11	Oficiales de 2ª Ayudantes de Cocina.....	61.860	4.331	868.040
Nivel 12	Personal de Servicios domésticos Personal no cualificado.....	52.447	3.672	734.258

NOTA.—Esta tabla será también de aplicación a aquel personal que en virtud de otros Convenios Colectivos realizaba cuarenta horas semanales con anterioridad a la vigencia de este Convenio.

ANEXO 6

Tabla de trienios correspondiente a la tabla salarial número 2

N.	T.	VA.	VP.	D.	N.	T.	VA.	VP.	D.	N.	T.	VA.	VP.	D.
1	5.157	6.875			1	4.899	6.528			3	1	4.792	6.389	
2	10.313	13.750			2	9.792	13.056			2	2	9.584	12.778	
3	15.469	20.625			3	14.688	19.584			3	3	14.376	19.167	
4	20.626	24.554			4	19.584	23.314			4	4	19.167	22.618	
5	25.782	24.554	- 1.228		5	24.480	23.314	- 1.166		5	23.959	22.618	- 1.141	
6	30.938	39.289			6	29.376	37.302			6	28.751	36.508		
7	36.094	48.125			7	34.272	45.694			7	33.542	44.722		
8	41.251	55.000			8	39.167	52.222			8	38.334	51.111		
9	46.407	58.928			9	44.063	55.952			9	43.120	54.762		
10	51.563	58.928			10	48.959	55.952			10	47.918	54.762		
11	56.719	58.928			11	53.855	55.952			11	52.708	54.762		
12	61.876	58.928	- 2.948		12	58.751	55.952	- 2.799		12	57.501	54.762	- 2.739	
13	67.032	58.928	- 8.104		13	63.647	55.952	- 7.696		13	62.293	54.762	- 7.531	
14	72.188	58.928	- 13.260		14	68.543	55.952	- 12.591		14	67.044	54.762	- 12.322	
1	4.584	6.112			1	4.323	5.764			1	4.167	5.556		
2	9.167	12.223			2	8.640	11.528			2	8.334	11.111		
3	13.751	18.334			3	12.969	17.292			3	12.501	16.667		
4	18.334	21.828			4	17.292	20.536			4	16.667	18.841		
5	22.917	21.828	- 1.091		5	21.619	20.536	- 1.029		5	20.834	19.841	- 863	
6	27.501	34.921			6	25.938	32.937			6	25.001	31.749		
7	32.084	42.778			7	30.261	40.348			7	29.167	38.888		
8	36.668	48.889			8	34.584	46.111			8	33.334	44.444		
9	41.251	52.381			9	38.907	49.409			9	37.501	47.619		
10	45.834	52.381			10	43.230	49.409			10	41.667	47.619		
11	50.418	52.381			11	47.553	49.409			11	45.834	47.619		
12	55.001	52.381	- 2.620		12	51.876	49.409	- 2.471		12	50.001	47.619	- 2.382	
13	59.585	52.381	- 7.204		13	56.199	49.409	- 6.794		13	54.167	47.619	- 6.548	
14	64.168	52.381	- 11.787		14	60.522	49.409	- 11.117		14	58.334	47.619	- 10.715	
7	4.011	5.348			1	3.751	5.000			1	3.646	4.861		
2	8.021	10.695			2	7.501	10.000			2	7.292	9.723		
3	12.032	16.042			3	11.251	15.000			3	10.938	14.584		
4	16.042	19.097			4	15.001	17.857			4	14.584	17.361		
5	20.053	19.097	- 958		5	18.751	17.857	- 894		5	18.230	17.361	- 869	
6	24.063	30.559			6	22.501	28.578			6	21.878	27.778		
7	28.074	37.431			7	26.251	33.000			7	25.522	34.028		
8	32.084	42.778			8	30.001	40.000			8	29.168	38.887		
9	36.094	48.833			9	33.751	42.857			9	32.813	41.667		
10	40.105	48.833			10	37.501	42.857			10	36.459	41.667		
11	44.115	48.833			11	41.251	42.857			11	40.105	41.667		
12	48.126	48.833	- 8.293		12	45.001	42.857	- 2.144		12	43.751	41.667	- 2.084	
13	52.136	48.833	- 8.303		13	48.751	42.857	- 5.894		13	47.397	41.667	- 5.730	
14	56.147	48.833	- 10.314		14	52.501	42.857	- 9.644		14	51.043	41.667	- 9.376	
10	3.531	4.707			11	3.248	4.331			12	2.754	3.672		
2	7.061	9.414			2	6.496	8.661			2	5.508	7.343		
3	10.591	14.121			3	9.744	12.991			3	8.261	11.014		
4	14.121	16.810			4	12.991	15.465			4	11.015	13.112		
5	17.651	16.810	- 941		5	16.239	15.465	- 774		5	13.768	13.112	- 656	
6	21.181	26.296			6	19.487	24.744			6	16.522	20.299		
7	24.711	32.948			7	22.735	30.312			7	19.275	25.709		
8	28.241	37.054			8	25.982	34.642			8	22.029	29.371		
9	31.771	40.364			9	29.230	37.116			9	24.782	31.469		
10	35.301	40.364			10	32.478	37.116			10	27.530	31.469		
11	38.832	40.364			11	35.725	37.116			11	30.289	31.469		
12	42.362	40.364	- 2.018		12	38.973	37.116	- 1.857		12	33.043	31.469	- 1.574	
13	45.892	40.364	- 5.548		13	42.221	37.116	- 5.109		13	35.796	31.469	- 4.327	
14	49.422	40.364	- 9.078		14	45.469	37.116	- 8.353		14	38.550	31.469	- 7.021	

NOTAS.—N: Nivel. T: Número de trienios. VA: Valor del trienio antes de la aplicación de la nueva jornada y de los límites del artículo 25 del Estatuto del Trabajador. VP: Valor del trienio una vez aplicada la nueva jornada y los límites del artículo 25 del Estatuto del Trabajador. D: Diferencias existente entre la cantidad que se venía percibiendo por trienios y la que resulta una vez aplicados los límites del artículo 25 del Estatuto del Trabajador, que deberá ser abonada con carácter de absorbible.

ANEXO 7

Tabla de trienios aplicable al personal que ejercite la opción del artículo 17.2.

N.	T.	V.1	V.2	D.	N.	T.	V.1	V.2	D.	N.	T.	V.1	V.2	D.
1	1	5.157	5.157		2	1	4.896	4.896		3	1	4.792	4.792	
	2	10.313	10.313			2	9.792	9.792			2	9.584	9.584	
	3	15.469	15.469			3	14.688	14.688			3	14.376	14.376	
	4	20.626	18.416	- 2.210		4	19.584	17.486	- 2.098		4	19.167	17.114	- 2.053
	5	25.782	18.416	- 7.366		5	24.480	17.486	- 6.994		5	23.959	17.114	- 6.845
	6	30.938	29.465	- 1.473		6	29.376	27.977	- 1.399		6	28.751	27.382	- 1.369
	7	36.094	36.094			7	34.272	34.272			7	33.542	33.542	
	8	41.251	41.251			8	39.167	39.167			8	38.334	38.334	
	9	46.407	44.197	- 2.210		9	44.063	41.964	- 2.099		9	43.126	41.072	- 2.054
	10	51.563	44.197	- 7.366		10	48.959	41.964	- 6.995		10	47.918	41.072	- 6.846
	11	56.719	44.197	- 12.522		11	53.855	41.964	- 11.891		11	52.709	41.072	- 11.637
	12	61.876	44.197	- 17.679		12	58.751	41.964	- 16.787		12	57.501	41.072	- 16.429
	13	67.032	44.197	- 22.835		13	63.647	41.964	- 21.683		13	62.293	41.072	- 21.221
	14	72.188	44.197	- 27.991		14	68.543	41.964	- 26.579		14	67.084	41.072	- 26.012
4	1	4.584	4.584		5	1	4.323	4.323		6	1	4.167	4.167	
	2	9.167	9.167			2	8.646	8.646			2	8.334	8.334	
	3	13.751	13.751			3	12.969	12.969			3	12.501	12.501	
	4	18.334	16.370	- 1.964		4	17.292	15.440	- 1.852		4	16.667	14.881	- 1.786
	5	22.917	16.370	- 6.547		5	21.615	15.440	- 6.175		5	20.834	14.881	- 5.953
	6	27.501	26.191	- 1.310		6	25.938	24.703	- 1.235		6	25.001	23.810	- 1.191
	7	32.084	32.084			7	30.261	30.261			7	29.167	29.167	
	8	36.668	36.668			8	34.584	34.584			8	33.334	33.334	
	9	41.251	39.287	- 1.964		9	38.907	37.055	- 1.852		9	37.501	35.715	- 1.786
	10	45.834	39.287	- 6.547		10	43.230	37.055	- 6.175		10	41.667	35.715	- 5.953
	11	50.418	39.287	- 11.131		11	47.553	37.055	- 10.498		11	45.834	35.715	- 10.119
	12	55.001	39.287	- 15.714		12	51.876	37.055	- 14.821		12	50.001	35.715	- 14.286
	13	59.585	39.287	- 20.298		13	56.199	37.055	- 19.144		13	54.167	35.715	- 18.452
	14	64.168	39.287	- 24.881		14	60.522	37.055	- 23.467		14	58.334	35.715	- 22.630
7	1	4.011	4.011		8	1	3.751	3.751		9	1	3.646	3.646	
	2	8.021	8.021			2	7.501	7.501			2	7.292	7.292	
	3	12.032	12.032			3	11.251	11.251			3	10.938	10.938	
	4	16.042	14.323	- 1.719		4	15.001	13.393	- 1.608		4	14.584	13.021	- 1.563
	5	20.053	14.323	- 5.730		5	18.751	13.393	- 5.358		5	18.230	13.021	- 5.209
	6	24.063	22.917	- 1.146		6	22.501	21.429	- 1.072		6	21.876	20.834	- 1.042
	7	28.074	28.074			7	26.251	26.251			7	25.522	25.522	
	8	32.084	32.084			8	30.001	30.001			8	29.168	29.168	
	9	36.094	34.376	- 1.718		9	33.751	32.144	- 1.607		9	32.813	31.251	- 1.562
	10	40.105	34.376	- 5.729		10	37.501	32.144	- 5.357		10	36.459	31.251	- 5.208
	11	44.115	34.376	- 9.739		11	41.251	32.144	- 9.107		11	40.105	31.251	- 8.854
	12	48.126	34.376	- 13.750		12	45.001	32.144	- 12.857		12	43.751	31.251	- 12.500
	13	52.136	34.376	- 17.760		13	48.751	32.144	- 16.607		13	47.397	31.251	- 16.146
	14	56.147	34.376	- 21.771		14	52.501	32.144	- 20.357		14	51.043	31.251	- 19.792
10	1	3.531	3.531		11	1	3.248	3.248		12	1	2.754	2.754	
	2	7.061	7.061			2	6.496	6.496			2	5.508	5.508	
	3	10.591	10.591			3	9.744	9.744			3	8.261	8.261	
	4	14.121	12.608	- 1.513		4	12.991	11.599	- 1.392		4	11.015	9.834	- 1.181
	5	17.651	12.608	- 5.043		5	16.239	11.599	- 4.640		5	13.768	9.834	- 3.934
	6	21.181	20.172	- 1.009		6	19.487	18.559	- 928		6	16.522	15.735	- 787
	7	24.711	24.711			7	22.735	22.735			7	19.275	19.275	
	8	28.241	28.241			8	25.982	25.982			8	22.029	22.029	
	9	31.771	30.258	- 1.513		9	29.230	27.838	- 1.392		9	24.782	23.602	- 1.180
	10	35.301	30.258	- 5.043		10	32.478	27.838	- 4.640		10	27.536	23.602	- 3.934
	11	38.832	30.258	- 8.574		11	35.725	27.838	- 7.887		11	30.289	23.602	- 6.687
	12	42.362	30.258	- 12.104		12	38.973	27.838	- 11.135		12	33.043	23.602	- 9.441
	13	45.892	30.258	- 15.634		13	42.221	27.838	- 14.383		13	35.796	23.602	- 12.194
	14	49.422	30.258	- 19.164		14	45.469	27.838	- 17.631		14	38.550	23.602	- 14.948

NOTAS.

N.: Nivel

T.: número de trienios

V.1 : valor del trienio antes de aplicar los límites del artículo 25 del E.T.

V.2 : valor del trienio una vez aplicados los límites del artículo 25 del E.T.

D. : Diferencia existente entre la cantidad que se venía percibiendo por trienios y la que resulta una vez aplicados los límites del artículo 25 del E.T..

ANEXO 8

Tabla de retribución del personal del artículo 14.3 del Convenio

CONCEPTO 113 (ACTUAL SUBCONCEPTO 6.102)

	RETRIBUCION MENSUAL BASE	VALOR TRIENTOS	SUELDO ANUAL CON 14 PAGAS PARA 1.984
BARCELONA			
- Fisioterapeuta	10.171,-	712,-	142.394,-
CENTRO DE SABADELL			
- Monitor Carpintero	17.408,-	1.219,-	243.712,-
- Monitor Artesano			
- Monitor de Mecánica			
- Monitor de Cestería	8.706,-	610,-	121.984,-
ASESORES RELIGIOSOS DE DELEGACIONES	15.236,-	1.067,-	213.304,-
ASESORES RELIGIOSOS EN CACERES	11.385,-	797,-	159.390,-
ASESORES RELIGIOSOS DE COLEGIOS	17.288,-	1.211,-	242.032,-
CONSERVADORES	9.200,-	644,-	128.800,-
CONSERVADOR DEL COLEGIO ESP.SANTO	11.270,-	789,-	187.780,-
BADAJOS			
- Director Orfeón	4.712,-	330,-	65.968,-
ASTURIAS			
- Oculista	6.941,-	486,-	97.174,-
CAMPO DE GIBRALTAR			
- Practicante	6.074,-	426,-	85.036,-
CORDOBA			
- Practicante	6.074,-	426,-	85.036,-
GRANADA			
- Odontólogo	6.941,-	486,-	97.174,-
- Médico de Medicina General	7.618,-	534,-	106.652,-
GUIPUZCOA			
- Oculista	6.941,-	486,-	97.174,-
HUELVA			
- Maestro de Lazarrillo	1.789,-	126,-	25.046,-
MADRID			
- Médico Auxiliar	27.378,-	1.917,-	363.308,-
NAVARRA			
- Médico	2.934,-	206,-	41.076,-
SEVILLA			
- Médico de Medicina General	8.670,-	608,-	121.464,-
ZARAGOZA			
- Oculista	6.939,-	486,-	97.146,-
COLEGIOS:			
INMACULADA CONCEPCION			
- Otorrino	17.035,-	1.193,-	238.490,-
- Odontólogo	17.035,-	1.193,-	238.490,-
- Oftalmólogo	17.035,-	1.193,-	238.490,-
SANTIAGO APOSTOL			
- Oculista	17.035,-	1.193,-	238.490,-
INSTITUTO SANTO			
- Médico de Medicina General	39.215,-	2.258,-	451.010,-
- Oftalmólogo	14.640,-	1.025,-	204.960,-
- Estomatólogo	14.640,-	1.025,-	204.960,-
SAN LUIS GONZAGA			
- Médico de Medicina General	37.582,-	2.631,-	628.148,-
- Oftalmólogo	11.581,-	810,-	161.854,-
CONCEPTO 141 (ACTUAL SUBCONCEPTO 6.104)			
DELEGACION GENERAL			
- Operarios de Trabajos Complementarios	37.832,-	2.628,-	525.448,-
BARCELONA			
- Profesor Escuela Artesanía 3/9 de 9.70	28.037,-	2.313,-	482.816,-
LIBRO HABLADO			
- Operarios	37.832,-	2.628,-	525.448,-
COLEGIO INMACULADA CONCEPCION			
- Peluquero	12.519,-	877,-	178.288,-
- Lavandera C.A.B.O.	37.099,-	2.597,-	519.344,-
COLEGIO SAN LUIS GONZAGA			
- Hnas. de la Caridad: 4 a	39.270,-	2.749,-	549.780,-
- Hnas. de la Caridad: 1 a	43.103,-	3.018,-	603.448,-

12863

RESOLUCION de 22 de mayo de 1984, de la Dirección General de Trabajo, por el que se dispone la publicación del Convenio Colectivo para las Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos.

Vista la revisión del Convenio Colectivo para las Empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos, cuya inscripción, depósito y publicación se autorizó por acuerdo de este Centro directivo de fecha 31 de enero de 1984, suscrita por la Comisión del referido Convenio el día 10 de mayo de 1984 de acuerdo con lo establecido en los artículos 32 y 37.5 del mismo, teniendo efectos económicos de 1 de enero de 1984,

Esta Dirección General acuerda:

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Dirección General, con notificación a la Comisión Paritaria.

Segundo.—Remitir el texto al Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

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

Madrid, 22 de mayo de 1984.—El Director general, Francisco José García Zapata.

«Art. 4.º *Ambito temporal*.—1. La duración del presente Convenio Colectivo será de dos años, iniciando su vigencia en materia salarial, así como respecto del plus de Convenio, una vez registrado y publicado, el 1 de enero de 1983, y el 1 de enero de 1984 para los mismos conceptos revisados indicados anteriormente, para los trabajadores en activo en las respectivas fechas de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y para los que se incorporen a las Empresas con posterioridad a las mismas.

2. Su vigencia se extenderá hasta el 31 de diciembre de 1984, prorrogándose anualmente por tácita reconducción, en sus propios términos, en tanto no se solicite su revisión y se formule su necesaria denuncia.»

«Art. 31. *Tablas de niveles salariales*.—1. Para su segundo año de vigencia los salarios pactados en el presente Convenio, en cómputo anual, y agrupadas por niveles las distintas categorías profesionales, son los siguientes:

	Mes por 14	Anual
Nivel 1. Titulado de grado superior y Analista	97.750	1.368.493
Nivel 2. Titulado de grado medio y Jefe superior	72.811	1.016.552
Nivel 3. Técnico de cálculo o diseño, Jefe de primera, Cajero con firma y Programador de ordenador	70.019	980.271
Nivel 4. Delineante-Proyectista, Jefe de segunda, Cajero sin firma y Programador máquinas auxiliares	64.193	888.706
Nivel 5. Delineante, Oficial primera administrativo y Operador de ordenador.	56.102	785.428
Nivel 6. Dibujante, Oficial segunda administrativo, Perforista y Conserje ...	48.334	676.673
Nivel 7. Telefonista-recepcionista, Oficial primera oficios varios, Cobrador y Vigilante	46.713	653.986
Nivel 8. Calcador, Auxiliar administrativo, Telefonista, Ordenanza, Mujer de la limpieza y Oficial segunda oficial segunda oficios varios	43.479	608.702
Nivel 9. Ayudante oficios varios	40.458	566.412
Nivel 10. Auxiliar técnico	34.632	484.849
Nivel 11. Aspirantes y Botones de diecisiete años	23.735	332.295
Nivel 12. Aspirante y Botones de dieciséis años	21.793	305.103

2. Las Empresas dispondrán de treinta y dos días para la regularización y abono de las diferencias a que hubiere lugar por aplicación de los salarios establecidos en el apartado anterior.

Art. 32. *Revisión de las tablas salariales*.—1. En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el Instituto Nacional de Estadística, llegue a superar durante los nueve primeros meses del año 1984 el 7 por 100, se efectuará una revisión de las tablas salariales tan pronto se constata oficialmente dicha circunstancia, en función del exceso sobre la indicada cifra y con efectos de 1 de octubre de 1984.

2. En el caso de darse el supuesto previsto en el apartado anterior, será también de aplicación lo establecido en el apartado 2 del artículo 31 del presente Convenio.»

«Art. 37. *Plus de Convenio*.—1. Como complemento de calidad y cantidad a todos los efectos, según regulación vigente sobre ordenación del salario, se establece un plus de Convenio de ciento veintidós mil doscientas cuarenta y dos pesetas anuales para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, sin perjuicio de la excepción que se establece en el apartado siguiente.