

15668 RESOLUCION de 29 de mayo de 1987, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la publicación del Convenio Colectivo de la Organización Nacional de Ciegos Españoles.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la Organización Nacional de Ciegos Españoles, que fue suscrito con fecha 5 de mayo de 1987, de una parte, por la Dirección de la Organización, en representación de la misma, y de otra, por el Comité Intercentros, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 29 de mayo de 1987.—El Director general, Carlos Navarro López.

III CONVENIO COLECTIVO DE LA ONCE Y SU PERSONAL

CAPITULO PRIMERO

Ambito de aplicación

Artículo 1.º *Ambito personal.* 1. El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo de todo el personal que presta sus servicios en la ONCE, con independencia de que sean o no afiliados a la misma.

2. Todos los trabajadores contemplados en el presente Convenio, 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 normas más favorable apreciada en su conjunto y en cómputo anual, sin perjuicio del respeto como condición «ad personam», a las situaciones individuales más beneficiosas.

Art. 2.º *Ambito funcional.* La ONCE es una Corporación de derecho público, de carácter social, que presta servicios a sus afiliados y gestiona la explotación en exclusiva de la concesión estatal del cupón pro-ciegos. Esta Corporación desarrolla su actividad en todo el territorio del Estado y bajo su protectorado, que es ejercido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

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

Art. 4.º *Ambito temporal.* El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia desde la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado» hasta el 31 de diciembre de 1988. 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 encomienden a la representación de la ONCE y al Comité Intercentros. Dichos acuerdos comenzarán a surtir efectos en la fecha de registro y depósito en la Dirección General de Trabajo.

Las partes declaran como materia revisable el artículo 17, jornada semanal, debiendo procederse a su renegociación antes del 31 de diciembre de 1987, siendo la voluntad expresa de las partes posibilitar la reducción de jornada hasta treinta y cinco horas semanales, entrando en vigor dicha reducción en la fecha que se acuerde.

Art. 5.º *Prórrogas y denuncias.* Este Convenio se considerará tácitamente prorrogado por años naturales sucesivos si no hubiese denuncia expresa por cualquiera de las partes con un plazo de preaviso de dos meses respecto de la fecha en que finaliza la vigencia del mismo.

CAPITULO II

Comisión paritaria

Art. 6.º *Comisión de interpretación, estudio y vigilancia.* 1. Se acuerda la creación de un comisión con la denominación del epígrafe en cumplimiento de lo previsto en el apartado 2, d), del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Estará constituida paritariamente por hasta un máximo de seis miembros de cada una de las partes. Los seis representantes de la parte social serán elegidos por el Comité Intercentros de entre sus miembros y de forma proporcional a los Sindicatos con presencia en el mismo, debiendo constituirse dentro de los quince días siguientes a la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

3. Además de su función genérica de seguimiento y control de la aplicación del este Convenio y su desarrollo normativo, tendrán las que le sean delegadas por la representación de la ONCE y el Comité Intercentros.

4. La Comisión Paritaria vendrá obligada a reunirse, al menos, una vez cada dos meses, quedando facultadas las partes para convocar cuantas reuniones la problemática demande.

CAPITULO III

Organización del trabajo

Art. 7.º *Facultad.* De conformidad con la legislación vigente, la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo corresponderá a la ONCE, a través de los órganos o centros directivos en cada caso, sin merma de las atribuciones que la Ley confiera a los trabajadores y sus representantes legales.

CAPITULO IV

Contratación, provisión de vacantes, plantilla y formación profesional

Art. 8.º *Selección de personal y cobertura de vacantes.* 1. La selección y contratación del personal de la ONCE se realizará bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

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

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

- a) Concurso de traslado.
- b) Pruebas de ascenso.
- c) Pruebas de acceso libre.

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

Tales contrataciones únicamente darán derecho, una vez superadas las pruebas a elegir, preferencialmente la vacante que se ocupa mediante contrato, siempre que ésta no haya sido cubierta en los turnos de traslado y ascenso, y sólo cuando la duración del contrato sea superior a seis meses y el establecimiento del mismo se haya realizado con anterioridad a la publicación de la convocatoria.

Cuando los órganos directivos de la ONCE deban recurrir a la contratación directa, se atenderá a los requisitos previstos para cada categoría y a los criterios de contratación establecidos en la Leyes vigentes, cuya aplicación controlarán los Comités de Empresa y Delegados de Personal.

5. En los concursos de ascenso se podrán establecer lista de espera de ámbito estatal, con una vigencia de dos años, en base a los siguiente criterios:

- a) Estar regulado en convocatoria.
- b) Que los integrantes de dicha lista de espera superen el nivel requerido.

c) Se otorgará a los integrantes de las listas de espera de los concursos de ascenso que no hubieran obtenido plaza, una vez concluida la vigencia, una puntuación del 10 por 100 sobre el total de la máxima en el siguiente concurso de ascenso y siempre que hubieran superado las pruebas.

d) En los concursos de acceso libre a las categorías de acceso directo únicamente procederá lista de espera cuando así se prevea expresamente en convocatoria y con una vigencia máxima de dos años.

6. Cuando un trabajador acceda mediante concurso de ascenso o turno libre a otra categoría, la ONCE le reservará la vacante desde la que opta durante la vigencia del periodo de prueba de la nueva categoría.

7. La superación de las pruebas de aptitud dará derecho con carácter general y sin merma de las facultades que la Ley confiere

a la ONCE, a contrato indefinido en el que se reflejará el periodo de prueba que legalmente corresponda.

Art. 9.º Traslados voluntarios. 1. El sistema de provisión de vacantes por traslado será, en todo caso, mediante concurso de méritos.

2. Se convocará concurso de méritos entre los empleados de la Organización con independencia del centro al que figuren adscritos, y que pertenezcan a la misma categoría del puesto de trabajo que se interesa cubrir cuando existan vacantes en las plantillas de la Organización y se estime necesaria su cobertura. La ONCE podrá acumular en una misma convocatoria de concurso de traslado varias vacantes. En ningún caso podrá eludirse el turno de traslado para ninguna de las producidas salvo que éstas sean amortizadas.

3. Los aspirantes a ser trasladados deberán contar con una antigüedad mínima de un año, siendo precisa su permanencia en el puesto de trabajo adjudicado durante dos años para poder participar en un nuevo concurso de méritos para provisión de vacantes por traslado, fijándose en cinco el número de posibles traslados voluntarios contados a partir de la promulgación del II Convenio Colectivo.

4. Cuando por cualquier razón dos cónyuges se hallen prestando servicios a la ONCE, en distinta localidad, cualquiera de ellos podrá acceder a la del otro, rigiendo en este supuesto lo previsto en el artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores.

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

a) Capacitación: Servicios prestados dentro de la ONCE en puesto de trabajo de la misma especialidad que el que se interesa cubrir: Un punto por cada año o fracción superior a seis meses.

b) Antigüedad: 0,50 puntos por cada año o fracción superior a seis meses de servicios prestados en la ONCE.

c) Superior categoría: Trabajos realizados en la ONCE en superior categoría siempre que lo hayan sido por periodo superior a seis meses: Tres puntos.

d) Naturaleza: Haber nacido en el término municipal en el que radica el Centro donde se ha producido la vacante, siempre que el aspirante lo hubiera abandonado a consecuencia de su primer destino: Tres puntos.

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

Haber nacido en la Comunidad Autónoma donde se ha producido la vacante: Un punto.

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

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

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

g) Circunstancias especiales.
Causas médicas justificadas documentalmente y que exijan un tratamiento en ámbito distinto al de su lugar de residencia para cualquier miembro de la unidad familiar: Ocho puntos, reservándose a la Dirección de la ONCE la potestad de recabar informe médico pericial contradictorio en relación con las causas alegadas.
h) Residencia: Haber residido en la localidad donde radica el Centro donde se ha producido la vacante, y siempre que el aspirante la hubiera abandonado a consecuencia del primer destino: Dos puntos.

6. Toda convocatoria de traslado contemplará la posibilidad de adjudicación mediante resultados, para lo cual, los trabajadores podrán formular la solicitud de cualquier vacante de su interés sin necesidad de que ésta esté comprendida en la convocatoria de que se trate.

7. Convocatoria.

La Dirección General publicará a través de disposiciones internas las convocatorias de concurso de méritos para las categorías de las plantillas de la ONCE.

La ONCE dirigirá la comunicación a aquellos empleados excedentes que hubieran solicitado el reingreso en la Organización con el fin de que puedan optar a dichas vacantes.

Las convocatorias determinarán forzosamente el carácter de la jornada de las plazas que se pretenden cubrir, sin perjuicio de las posibilidades de modificación de la jornada de trabajo prevista en el presente Convenio. En dichas convocatorias se incluirán aquellas vacantes que hayan de producirse en los tres meses siguientes por jubilación forzosa, salvo las que los Organos Directivos de la ONCE declaren amortizables.

8. Solicitudes.

Entre la publicación de la convocatoria y el plazo límite para la presentación de instancias solicitando tomar parte en la misma, deberá mediar al menos veinte días hábiles.

9. Resolución:

a) Los concursos serán resueltos por la ONCE, adjudicando las vacantes a los aspirantes que obtengan mayor puntuación en aplicación estricta del baremo arriba referido.

b) Con anterioridad a la publicación de la resolución el Comité Intercetros podrá revisar la totalidad de la documentación manejada por la Comisión adjudicadora y proponer las oportunas modificaciones en el caso de que no se hubieran aplicado correctamente los baremos contemplados en este artículo.

Incorporación al puesto de trabajo.

El cese del empleado trasladado a consecuencia del concurso, se producirá en el plazo máximo de quince días naturales contados a partir del día siguiente de la notificación al interesado.

El plazo para tomar posesión del nuevo destino obtenido a consecuencia del concurso será de cuarenta y ocho horas si radica en la misma localidad, o de quince días, si radica en distinta localidad, contados a partir del día siguiente de haberse producido el cese.

Los traslados voluntarios que den lugar necesariamente a cambio de residencia a distinta localidad, darán derecho al percibo de la compensación de una mensualidad de su sueldo más complementos.

11. El personal vendedor que solicite traslados voluntarios disfrutará del tratamiento contemplado en el presente artículo.

12. A los efectos previstos en el presente artículo, se entenderá equiparable a matrimonio la convivencia de hecho de duración superior a un año.

13. Sin perjuicio de lo establecido con carácter general en el presente artículo, la ONCE se compromete a proporcionar el traslado a aquellos trabajadores que, por estar encuadrados en categorías profesionales no previstas en las plantillas de los centros a que opten, no puedan hacer a otras categorías de niveles retributivos iguales o inferiores, contemplando individualmente cada caso, previo acuerdo entre la ONCE y el trabajador.

Art. 10. Ascensos. 1. Todos los ascensos exigirán pruebas de aptitud y, en su caso, concurso de méritos y/o cursos de formación.

2. El ascenso podrá producirse entre todo el personal de la ONCE con independencia del centro al que se halle adscrito, siendo prioritaria la adjudicación de vacantes a los trabajadores adscritos al centro donde éstas se produzcan, siempre que el interesado se encuentre comprendido dentro del número total de vacantes a cubrir a nivel estatal. El resto de las vacantes se cubrirán atendiendo a las solicitudes formuladas por los aspirantes por estricto orden de puntuación.

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

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

a) Antigüedad mínima de tres años en la ONCE y dos en la categoría desde la que se promueve en el momento de la convocatoria.

b) Formación académica o laboral adecuada a la categoría profesional o requisito que la supla, según lo previsto en el apartado 7 del presente artículo.

c) Acreditación de méritos, superación de pruebas de aptitud y, en su caso, cursos de formación.

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

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

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

No obstante lo regulado en el punto anterior, podrán producirse ascensos a categorías encuadradas en diferentes grupos profesionales, debiendo en este supuesto, convocarse concurso una vez cubierto el previsto para los ascensos desde la categoría inferior, y en todo caso, una vez al menos cada cuatro años.

7. Los ascensos desde la categoría inmediata inferior podrán producirse prescindiendo de la titulación requerida salvo en la categoría en que ésta sea exigible a efectos legales, siempre que la titulación que se requiera para cada categoría sea sustituida por cinco años de experiencia en la inmediata inferior, teniendo en todo caso que someterse a las correspondientes pruebas de aptitud, pudiendo además la ONCE exigir la superación de un curso de reciclaje previo.

Art. 11. *Suplencia de superior categoría.*-1. Cuando exista la necesidad de realizar trabajos de superior categoría, la ONCE a través del responsable del Centro respectivo designará al trabajador que deba realizar dichos trabajos, comunicándolo al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

2. Cuando un trabajador sea designado para realizar trabajos de superior categoría, el responsable del Centro se lo comunicará por escrito y, en este supuesto, la ONCE abonará a dicho trabajador la diferencia de sueldo entre la categoría que ostenta y la que ejerza desde el primer día de la realización de los trabajos, siempre que se efectúen durante diez días continuados o quince alternos en un período de dos meses.

Art. 12. *Pruebas de acceso libre.*-1. Las pruebas de acceso libre se podrán realizar mediante oposición o concurso-oposición.

El personal que supere estas pruebas deberá estar necesariamente inscrito en la oficina correspondiente como demandante de empleo en el momento de la contratación.

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

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

- a) Cuidador.
- b) Auxiliares administrativos.
- c) Telefonista.
- d) Personal de servicios domésticos.
- e) Personal no cualificado.
- f) Auxiliar de taller.
- g) Subalterno de segunda.
- h) Auxiliar especialista de Servicios Bibliográficos.

Art. 13. *Contratación.*-1. Todos los contratos de trabajo se celebrarán por escrito e incluirán el período de prueba, de acuerdo con lo establecido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Art. 14. *Reservas en el empleo para afiliados y mandos intermedios.*-1. La ONCE reservará con preferencia absoluta para sus afiliados todos aquellos puestos de trabajo y categorías profesionales que por su contenido funcional sean susceptibles de desempeño por aquéllos.

2. Dicha preferencia absoluta lo será para el turno libre y las plazas no cubiertas en este turno podrán convocarse para personas no afiliadas a la ONCE.

3. Lo previsto en el apartado 1.º se entiende sin perjuicio del derecho de todos los trabajadores de la ONCE a traslado y ascenso.

4. Provisionalmente, y en tanto no se desarrolle la clasificación pendiente, según lo previsto en la disposición transitoria cuarta se reserva genéricamente el 30 por 100 de las vacantes de personal técnico, el 50 por 100 de las vacantes de personal docente, 50 por 100 de Programador, y específicamente, el 100 por 100 de las vacantes de Músico profesional y Telefonista; igualmente, se reservará el 90 por 100 de los puestos de Jefe Administrativo, Director de Agencia, Jefe de Negociado y Jefe de Departamento.

5. Una vez concluida la clasificación pendiente, las partes elaborarán un listado de puestos de trabajo especificando en cada uno de ellos, atendiendo al contenido funcional del mismo, si es susceptible de reserva para afiliados.

6. Los puestos de Jefe de Negociado y Departamento serán de promoción ordinaria mediante concurso-oposición, conforme a los criterios y la retribución que se pacte antes del 31 de octubre de 1987.

Art. 15. *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 del Comité Intercentros.

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

3. Los escalafones servirán de base para ascensos y traslados.

Art. 16. *Formación 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 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 profesionales.

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

3. Se señala como deber y derecho recíproco de la ONCE y sus trabajadores la asistencia, al menos, una vez cada cuatro años, a seminarios o cursos de formación profesional, especialización, actualización o reciclaje propios de los trabajos de la Entidad, y en su caso, para su adaptación a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo.

La ONCE se obliga al diagnóstico permanente de las necesidades de formación y la programación gradual de los cursos, previamente a lo cual conocerá las propuestas y sugerencias del Comité Intercentros, ponderando no sólo las exigencias organizativas, sino también las necesidades de los trabajadores.

El coste de dichos cursos será sufragado por la ONCE y podrán ser impartidos tanto por la Entidad, como por Centros concertados oficiales o reconocidos, ajenos a la misma.

La Dirección de la ONCE, una vez oído el Comité Intercentros, determinará la resolución de solicitudes, las condiciones de acceso a los cursos y los baremos de aprovechamiento de los mismos.

La ONCE presupuestará anualmente, para su aprobación, los gastos de formación previstos en base a las necesidades organizativas previamente diagnosticadas y a las solicitudes presentadas por los trabajadores fijos en plantilla.

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

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

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

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

CAPITULO V

Jornadas y descansos

Art. 17. *Jornada semanal.*-1. Se fija la jornada laboral, con carácter general, en treinta y siete horas y media semanales, para el personal no vendedor, a excepción de lo previsto en el apartado siguiente.

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

3. Los trabajadores que, en la actualidad, realicen jornada inferior a la que se establece en este artículo podrán acceder a la jornada establecida en los apartados 1 y 2 mediante petición escrita dirigida a la Sección de Personal, y que habrá de cursarse en el plazo de un mes a partir de la publicación del presente texto normativo.

Art. 18. *Carácter de la jornada.*-1. La jornada semanal se desarrollará de lunes a viernes.

2. La jornada de trabajo será continuada con carácter general, salvo para las Agencias administrativas y corresponsalías.

La ONCE podrá disponer de jornadas partidas para el personal educativo, formativo y de rehabilitación básica, siempre que la organización del trabajo lo requiera y previo acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados de personal, debiendo atenderse en este caso a los criterios de prelación previstos en el punto 3 del presente artículo.

3. En las Delegaciones Territoriales, Direcciones administrativas y Centros autónomos, la ONCE podrá partir la jornada de trabajo, previo informe a los Comités de Empresa o delegados de Personal, en casos excepcionales, con justificación objetiva de tal medida, y contando siempre con la expresa autorización de la Dirección General, hasta un máximo del 10 por 100 de la plantilla, teniendo en cuenta los siguientes criterios de prelación:

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

Si las jornadas partidas superasen el anterior límite, se requeriría necesariamente acuerdo expreso, con carácter previo, de los Com:

tés de Empresa o Delegados de Personal, sin que en ningún caso la jornada partida pueda afectar a más del 20 por 100 de la plantilla.

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

5. Habrá de cumplirse un horario de coincidencia que se fija de nueve a catorce horas, en horario de mañana, y de dieciséis treinta a veintidós treinta horas, en horario de tarde, sin que a jornada matutina pueda sobrepasar las quince treinta horas. La distribución de las horas restantes será facultad de la ONCE, previa audiencia de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, respetando siempre los criterios generales, en cuanto al carácter de la jornada.

6. Dentro de la jornada, el trabajador tendrá derecho a un descanso de veinte minutos diarios, que se computarán como de trabajo efectivo. La concreción exacta del disfrute de este descanso se fijará de común acuerdo entre la Dirección del centro y los representantes legales de los trabajadores, teniendo siempre presentes las necesidades del servicio.

7. Se faculta a los Directivos responsables de cada centro y a los Comités de Empresa o Delegados de Personal respectivos, para establecer, mediante acuerdo, un horario flexible de un máximo de treinta minutos para la entrada al trabajo que habrán de ser recuperados al finalizar el horario normal del mismo.

Los trabajadores adscritos a los centros en los que así se acuerde, podrán acogerse a este derecho, siempre que no estén comprendidos en las excepciones previstas en aquéllos.

Los trabajadores que no puedan acceder al disfrute del horario flexible dispondrán de un margen de cortesía de un máximo de diez minutos para la entrada al trabajo. En los supuestos de disfrute del horario flexible, no será de aplicación el límite de la jornada matutina previsto en el punto 5 del presente artículo.

Art. 19. *Descanso semanal*.-1. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos, que generalmente comprenderán los sábados y los domingos.

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

La concreción del descanso de los trabajadores arriba referidos se fijará en cada centro de trabajo, previo acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados de Personal, teniendo siempre presente el buen funcionamiento de los servicios.

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

Art. 20. *Descanso anual*.-1. Se disfrutarán veintidós días laborales de vacaciones anuales retribuidas, que podrán fraccionarse en dos periodos, con independencia del número de días que cada uno de ellos comprenda.

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

3. En caso de fraccionamiento de vacaciones, el interesado en ejercer este derecho deberá notificarlo con suficiente antelación.

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

CAPITULO VI

Licencias, permisos y excedencias

Art. 21. *Licencias y permisos no retribuidos*.-El personal que haya cumplido al menos un año de servicios efectivos podrá solicitar licencia sin sueldo por un plazo no superior a tres meses cada dos años, pudiendo disfrutarse un máximo de dos licencias anuales de duración inferior a quince días.

No obstante, estas licencias podrán alcanzar una duración máxima de seis meses en un año cuando existan razones de enfermedad de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que requieran la atención del trabajador, o en casos similares.

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

Art. 22. *Permisos retribuidos*.-El trabajador tendrá derecho mediante la oportuna justificación a licencias retribuidas, por los tiempos y causas siguientes:

- Quince días en caso de matrimonio.
 - Tres días en el caso del nacimiento de un hijo en la misma localidad de residencia o cuatro fuera de la misma.
 - Dos días por enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando se produzca tal circunstancia en distinta localidad de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será de cuatro días.
 - Cuatro días por fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si tal fallecimiento se produce en localidad distinta a la del domicilio del trabajador, la licencia comprenderá seis días.
 - Dos días 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, previa la oportuna justificación y sin que exceda en conjunto de diez días al año.
 - 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.
 - Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo. Este derecho podrá ser ejercido igualmente por el trabajador siempre que demuestre que no es utilizado por la madre.
- La ONCE compensará con aplicación al módulo salarial vigente y en la proporción que corresponda, el defecto de venta experimentado por los agentes vendedores por el disfrute del permiso que se regula.

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

j) Boda, bautizo o primera comunión de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad: Un día, si el hecho se produce dentro de la misma localidad, y dos, si se produce fuera de ella.

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

Art. 23. *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:

a) Maternidad de la mujer trabajadora, por una duración máxima de catorce semanas, distribuidas a opción de la interesada, con cómputo de la antigüedad.

b) Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutivo o equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de dos meses, a partir de la terminación del servicio, con cómputo de antigüedad, siendo retribuida con el 50 por 100 del salario base siempre que el trabajador afectado represente la única fuente de ingresos de la unidad familiar.

c) 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 reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

d) Privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria firme, incluidas tanto la detención preventiva como la prisión provisional, con cómputo de antigüedad.

e) Cuando exista privación de libertad con condena firme, y una vez cumplida la misma, previa solicitud del interesado, la ONCE admitirá, en su caso, la reincorporación al servicio activo de los trabajadores afectados, previa comprobación de la situación y condiciones de aquéllos, requiriéndose en cada caso informe del Comité Intercentros.

Art. 24. *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 ejercido otra vez por el mismo trabajador

si han transcurrido tres años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en los supuestos en que se solicite para atender el cuidado de un hijo, a contar desde la fecha del nacimiento de éste, casos estos en que el período de excedencia por un nuevo hijo pondrá fin, en su caso, al que se viera disfrutando.

2. El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación antes de finalizar el plazo de excedencia tendrá derecho a participar en los concursos de traslado que se convoquen para la cobertura de vacantes en su misma o inferior categoría, sin que el reingreso actúe en perjuicio de los empleados en activo, en cuanto a la adjudicación de plazas por aplicación de lo dispuesto en el apartado 5 del artículo 9.

Si el trabajador se encuentra en el plazo máximo de excedencia voluntaria contemplada en el punto 1 de este artículo, se valorará su situación como mérito preferente.

Art. 25. *Excedencia forzosa*.-1. La excedencia forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. Cuando un empleado o vendedor sea nombrado directivo, conforme a lo previsto en el Real Decreto 1041/1981, de 22 de mayo, modificado por el 2385/1985, de 27 de diciembre, o norma que lo sustituya, quedará en situación de excedencia en los términos previstos en el párrafo anterior.

CAPITULO SEPTIMO

Retribuciones del personal vendedor

Art. 26. *Definición*.-1. El vendedor de cupón es un trabajador por cuenta ajena, conforme con el Estatuto de los Trabajadores, con independencia de que sea o no afiliado a la ONCE.

2. El vendedor de cupón es el trabajador que, reuniendo los requisitos exigidos por la ONCE, ejerce la venta del cupón propios.

Art. 27. *Estructura retributiva*.-La estructura retributiva estará constituida por:

- Comisión base.-Es la retribución diaria a comisión percibida por el vendedor al realizar la venta efectiva de los cupones que constituyan el tope base obligatorio.
- Comisión complementaria.-Es la retribución diaria a comisión percibida por el vendedor al realizar la venta efectiva de los cupones que excedan de los 280 primeros del tope base o del número que, en su caso, resulte si hubiera de aplicarse lo prevenido en el párrafo 2 del artículo siguiente.
- Complemento salarial por antigüedad.-Consistirá en trienios devengados por la prestación de servicios durante tres años.
- Complemento salarial de vencimiento periódico superior al mes.-Se percibirán por este concepto dos pagas extraordinarias al año.
- Complemento por festivos y vacaciones.-Es la compensación en metálico percibida por el vendedor por los domingos o días considerados festivos y por vacaciones anuales retribuidas.

Art. 28. *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 modificarse dicho precio, el número de cupones que constituye el tope base obligatorio resultará modificado automáticamente en forma inversamente proporcional.

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

Art. 29. *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. La percepción de la comisión complementaria será de forma diaria y en metálico.

Art. 30. *Antigüedad*.-Cada vendedor percibirá, con efectos del día del mes en que se cumpla, en concepto de complemento por

antigüedad, por cada trienio perfeccionado, el 7 por 100 del módulo salarial regulado en el artículo 31, siendo de aplicación los límites establecidos en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 31. *Incremento salarial y módulo salarial para las compensaciones*.-1. El incremento salarial con aplicación desde el 1 de enero de 1987 será de un 8,3 por 100 sobre la masa salarial correspondiente a 1986, y el incremento salarial con efectos de 1 de enero de 1988 será del 7 por 100 sobre la masa salarial correspondiente a 1987.

No obstante, si durante 1987 el incremento del IPC resultara superior a dicho 7 por 100, el aumento salarial será igual al de tal IPC, diferencia que pasará a formar parte del módulo. La aplicación del presente incremento se realizará conforme a lo previsto en los párrafos siguientes.

2. El módulo salarial diario en el año 1987 para el cálculo de las compensaciones por festivos, vacaciones, pagas extraordinarias y todas las prestaciones de la Caja de Previsión Social, se establece en 3.141 pesetas diarias o la parte proporcional que corresponda.

3. Dicho módulo se fija para el año 1988 en 3.542 pesetas diarias.

4. El módulo mensual para calcular la base de estimación de las prestaciones de la CPS se establece en el importe de 30 veces el módulo diario consignado en párrafos anteriores.

Art. 32. *Pagas extraordinarias*.-1. Se percibirán dos pagas extraordinarias al año, en cómputo semestral, que se abonarán en los meses de junio y diciembre.

2. Cada una de las pagas se percibirá a razón de treinta compensaciones, conforme al módulo salarial previsto en el artículo anterior, más el complemento de antigüedad, o la parte proporcional que corresponda al tiempo realmente trabajado.

Art. 33. *Regulación*.-La ONCE se compromete a adoptar las medidas precisas para que a partir del día 1 de octubre de 1987 la cantidad de cupones expendidos por cada vendedor no rebase en más del 30 por 100 de la media del cupón disponible para la venta en cada dependencia. Para obtener dicha media se excluirán a los vendedores que expendan menos de 430 cupones.

Se respetarán las cotas alcanzadas por cada vendedor, hasta la firma del presente Convenio, siempre que éstas no superen la cantidad de 1.500 cupones.

Los criterios de distribución del cupón sobrante, así como la interpretación y desarrollo de lo expresado en el presente artículo, será competencia exclusiva de la Comisión Paritaria.

La ONCE elaborará una normativa reguladora de puestos y zonas de venta en el plazo máximo de tres meses, a contar desde la firma del III Convenio, debiendo fijar, asimismo, las plantillas de cada dependencia en el plazo de seis meses, a contar desde la referida fecha, no pudiendo en ningún caso incrementar las mismas en las dependencias donde la media de venta efectiva sea inferior al doble del tope base obligatorio, salvo que existan solicitudes de ingreso o reingreso de personas que residan en la misma localidad y no posean ni otro empleo ni ingresos superiores al 150 por 100 del salario mínimo interprofesional vigente. La aplicación del presente artículo será controlada en cada centro de trabajo por el Comité de Empresa o Delegados de Personal.

CAPITULO OCTAVO

Retribución del personal no vendedor

Art. 34. *Estructura retributiva*.-1. La estructura retributiva está constituida por:

- Salario base.
- Complementos salariales.

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

- Personales.
- Por puesto de trabajo.
- Por calidad o cantidad de trabajo.
- De vencimiento periódico superior al mes.
- De residencia.
- Percepciones de carácter social.

Art. 35. *Salario base*.-1. Es la parte de la retribución del trabajador 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.

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

3. El incremento salarial con aplicación desde 1 de enero de 1987 será de un 8,3 por 100 sobre la masa salarial correspondiente a 1986, y de un 7 por 100 sobre la masa salarial de 1987 para 1988

No obstante, si durante 1987 el incremento del IPC resultara superior a dicho 7 por 100, el aumento salarial será igual al de tal IPC, diferencia que pasará a formar parte del sueldo base.

Art. 36. Complementos personales. 1. Antigüedad:

a) 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 primero del mes en que se cumplan.

Las cuantías aplicables a este complemento serán las previstas en el anexo 4.

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

2. Idiomas. Es el complemento salarial de naturaleza personal que percibirán aquellos empleados por el conocimiento necesario del idioma requerido para el desempeño de las funciones del puesto de trabajo.

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

Serán reconocidos dos niveles distintos de conocimiento: a) el más alto de ellos incluirá necesariamente la conversación en el idioma de que se trate, b) el nivel inferior será aplicable a quienes posean un conocimiento del idioma de que se trate completo a nivel de lectura, y medio a nivel de conversación.

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

La cuantía del complemento por idiomas con efectos de 1 de enero de 1987 se fija para el nivel a) en 18.000 pesetas y para el nivel b) en 12.000 pesetas, revisables automáticamente desde 1 de enero de 1988 en la proporción establecida en el apartado 3 del artículo 35.

Art. 37. Complementos salariales por puesto de trabajo. 1. Libre disponibilidad.

Es el complemento salarial del puesto de trabajo que percibirá el trabajador que por el carácter de las funciones de su categoría profesional, se le comense por poder disponer de sus servicios en cualquier momento fuera de su jornada ordinaria de trabajo, sin que ello implique la obligación de sobrepasarla en cómputo semanal.

La cuantía del complemento por libre disponibilidad con efectos a 1 de enero de 1987 se fija en:

- a) 36.000 pesetas para niveles salariales del 1 al 3.
- b) 30.000 pesetas para niveles salariales del 4 al 6.
- c) 24.000 pesetas para niveles salariales del 7 al 11,

revisable automáticamente desde 1 de enero de 1988 en la proporción establecida en el apartado 3 del artículo 35.

El presente complemento será percibido por los Administradores de los Centros con internado, Conserjes, Jefes de Residencia, Jefes de Estudio, Secretario de los Colegios y Secretarías de Dirección, debiendo inexcusablemente ser autorizada por el Consejo de Dirección la dotación de este complemento a trabajadores adscritos a otras categorías, informándose al Comité Intercentros de dichas concesiones. La ONCE se obliga a reconvertir este complemento en otros complementos salariales una vez finalizada la clasificación provisional pendiente.

2. jornada partida. Es el complemento salarial de puesto de trabajo que percibirán los empleados que presten sus servicios en cualquier Centro de la ONCE en régimen de jornada partida según lo previsto en el artículo 18.

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

La cuantía del complemento por jornada partida con efectos de 1 de enero de 1987 se fija en 21.000 pesetas, revisable automáticamente desde 1 de enero de 1988 en la proporción establecida en el apartado 3 del artículo 35.

3. Mayor responsabilidad de los Directores de Agencia. Es el complemento salarial de puesto de trabajo que percibirán todos los Directores de Agencias.

El plus de mayor responsabilidad dejará de percibirse en el caso de que una Agencia se convierta en Corresponsalia.

La cuantía del complemento por mayor responsabilidad de los Directores de Agencia, con efectos de 1 de enero de 1987, se fija en 18.000 pesetas, revisable automáticamente desde 1 de enero de 1988 en la proporción establecida en el apartado 3 del artículo 35.

4. Secretaria de Dirección. Es el complemento salarial de puesto de trabajo que percibirán los empleados que realicen actividades propias de una secretaria particular de un Directivo de la ONCE, previo nombramiento por escrito de la Dirección general a instancias del Directivo, y durante el tiempo que efectivamente se desempeñe esta función.

Las cuantías mensuales en función del cargo directivo de referencia serán, con efectos de 1 de enero de 1987, las que a continuación se establece:

- a) Presidencia del Consejo General, Director general y Directores de Servicio: 24.000 pesetas.
- b) Jefes de Sección de la Dirección General y Delegados territoriales, 18.000 pesetas.
- c) Directores administrativos y restantes directivos, 12.000 pesetas.

revisables automáticamente desde 1 de enero de 1988 en la proporción establecida en el apartado 3 del artículo 35.

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

La cuantía del complemento por trabajo a turnos, con efectos de 1 de enero de 1987, se fija en 18.000 pesetas, revisables automáticamente desde 1 de enero de 1988 en la proporción establecida en el apartado 3 del artículo 35.

6. Toxicidad, peligrosidad o penosidad. La cuantía de estos complementos se fija en 15.000 pesetas con efectos de 1 de enero de 1987, revisable automáticamente desde 1 de enero de 1988 en la proporción establecida en el apartado 3 del artículo 35.

La Comisión Paritaria determinará los criterios para la atribución de los referidos pluses, siendo los Comités de Empresa o Delegados de Personal y Jefes de Centro quienes propondrán a dicha Comisión la fijación de los supuestos que pudieran contemplarse en los mismos.

7. Itinerancia. Se tendrá derecho al percibo de este complemento cuando se exija del trabajador, salvo que la itinerancia sea condición expresa de la naturaleza de su puesto de trabajo, la prestación de sus servicios de forma itinerante como obligación permanente, dentro del ámbito geográfico de su término municipal o ámbito superior, siendo imprescindible el acuerdo previo de la Comisión Paritaria para el reconocimiento del presente complemento a cualquier otra categoría o puesto de trabajo que no sea el de Profesor itinerante.

La cuantía del complemento por itinerancia, con efectos de 1 de enero de 1987, se fija en 18.000 pesetas, revisable automáticamente desde 1 de enero de 1988 en la proporción establecida en el apartado 3 del artículo 35.

8. Trabajo nocturno. Por el trabajo realizado de noche comprendido entre las veintidós y las seis horas, se tendrá derecho al percibo de un complemento salarial de puesto de trabajo, consistente en un plus del 25 por 100 sobre el precio de la hora ordinaria si se realiza de forma habitual, y del 50 por 100 si se hace de forma esporádica.

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

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

9. Trabajo en días no laborables. Es el complemento de puesto de trabajo que percibirán aquellos empleados que por necesidades de la empresa deban prestar servicios en sábados, domingos y festivos, y que no hayan sido contratados expresamente para realizar específicamente tales trabajos.

Por dicho complemento se tendrá derecho al percibo de un plus del 50 por 100 de incremento sobre el precio de la hora ordinaria calculada sobre el salario base y antigüedad con efectos de 1 de enero de 1987.

Art. 38. Complementos por calidad o cantidad de trabajo. 1. Primas a la producción.

Se podrán establecer, cuando las necesidades de producción sean superiores a la media ordinaria, primas a la producción cuyas cuantías y supuestos deberá acordar la Comisión Paritaria a instancia de los Responsables de Centro o Comités de Empresa y Delegados de Personal.

2. Otros complementos. La Comisión Paritaria podrá establecer otros complementos salariales atendiendo a las peculiaridades de los puestos de trabajo y evolución de los mismos, que se regirán por las cuantías y condiciones que se determinen en cada momento.

Art. 39. De residencia. Todo trabajador al que se refiere el presente artículo tendrá derecho a este plus si su centro de trabajo radica en las islas Baleares, Canarias, Ceuta o Melilla.

Se percibirán mensualmente incrementos sobre los salarios previstos en las tablas anexas al presente Convenio para 1987 y 1988 en los siguientes porcentajes:

- a) Islas Baleares: Un 15 por 100 sobre el sueldo base.
- b) Islas de Gran Canaria y Tenerife: Un 30 por 100 sobre el sueldo base.

c) Restantes islas Canarias, Ceuta y Melilla: Un 75 por 100 sobre el sueldo base y trienios.

Art. 40. *Percepciones de carácter social.*-Los trabajadores tendrán derecho, desde la fecha de inicio de la situación de baja por enfermedad o incapacidad laboral transitoria, según se trate del régimen interno de la Caja de Previsión Social o del 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, si se trata de personal no vendedor, y del módulo salarial vigente más trienios, si se trata de vendedores.

Art. 41. *De vencimiento periódico superior al mes.*-1. Se percibirán dos pagas extraordinarias al año en devengo semestral, que se abonarán en los meses de junio y diciembre.

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

Art. 42. *Incompatibilidades.*-Serán incompatibles entre sí los complementos de jornada partida, libre disponibilidad y trabajo a turnos, no pudiendo percibir el mismo trabajador más de uno de estos complementos.

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

CAPITULO NOVENO

Régimen disciplinario

Art. 43. *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 establecen en este capítulo.

Art. 44. *Graduación.*-Las faltas disciplinarias de los trabajadores, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser, en atención a su importancia, reincidencia, reiteración o intención: Leves, graves o muy graves.

a) Serán faltas leves:

a.1) La falta leve de disciplina en el trabajo, la incorrección con el público, compañeros, subordinados y superiores.

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

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

a.4) La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, uno o dos días en el período de un mes.

a.5) La falta de puntualidad, sin causa justificada, al horario de trabajo establecido en el Centro, de tres a cinco días en el período de un mes.

a.6) El descuido en la conservación de los locales, material y documentos de los servicios.

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

a.8) Vender cupones de fecha posterior sin haberse celebrado el sorteo correspondiente al día en que se realice la venta.

a.9) La falta de aseo o higiene personal, la embriaguez y toxicomanías, si repercuten negativamente en el trabajo, así como cualquier conducta o actitud, durante el ejercicio del trabajo, que suponga perjuicio para la imagen de la Organización.

a.10) Ejercer la venta en días declarados no laborables.

Serán faltas graves:

b.1) La indisciplina y desobediencia en el trabajo; el incumplimiento de órdenes e instrucciones de los superiores en relación con el trabajo y el ejercicio de la venta.

b.2) El incumplimiento de las obligaciones concretas del puesto de trabajo y las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para el servicio, conservación de locales, material o documentos de la Entidad.

b.3) La grave desconsideración con los compañeros, superiores, subordinados y público.

b.4) La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante tres o cuatro días en el período de un mes.

b.5) Las faltas de puntualidad al horario de trabajo establecido en el Centro, sin causa justificada, de seis a diez días en el período de un mes.

b.6) El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas, cuando de los mismos puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador, o de otros trabajadores.

b.7) No comunicar con la puntualidad debida los partes de baja o confirmación de ILT.

b.8) No comunicar con la puntualidad debida los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social, e instituciones de previsión social.

b.9) El abandono del trabajo sin causa justificada.

b.10) La simulación de enfermedad o accidente.

b.11) El encubrimiento activo de las faltas de otros trabajadores en relación con sus obligaciones de puntualidad, asistencia y permanencia en el trabajo.

b.12) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

b.13) La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo en la Entidad.

b.14) La negativa a prestar trabajo de carácter extraordinario, imprevisto e inaplazable, cuando se orden por escrito por el Jefe correspondiente.

b.15) 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.16) El error en la comunicación del número del cupón premiado.

b.17) Entregar la totalidad o parte de sus cupones a una persona no autorizada o a otro vendedor para que los expendiera al público; si el que los vende depende laboralmente de la Entidad, será, asimismo, sancionado.

b.18) Negarse a vender cupones cuando éstos los tengan expuestos al público.

b.19) Ejercer la venta durante el período de vacaciones retribuidas o encontrándose en situación de baja médica.

b.20) Exponer o ejercer la venta de loterías, rifas o juegos de azar legales, así como la de cualesquiera otros productos o artículos que no sean el cupón pro-ciegos.

b.21) 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, la concurrencia y competencia desleales, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

c.2) La manifiesta y reiterada indisciplina o desobediencia en el trabajo.

c.3) El falseamiento voluntario de datos o información relativo al servicio.

c.4) La falta de asistencia al trabajo, no justificada, durante más de cuatro días en el período de un mes.

c.5) Las faltas reiteradas de puntualidad, no justificadas, más de diez días en el período de un mes, o más de veinte días en el período de tres meses.

c.6) Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de baja laboral, así como realizar cualquier otro acto fraudulento tendente a conseguir o prolongar dicha situación.

c.7) La errónea comunicación del número del cupón premiado, cuando concurra mala fe debidamente probada.

c.8) Las ofensas verbales siempre que supongan perjuicio grave y manifiesto para la dignidad o imagen de los compañeros, superiores, subordinados o público.

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

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

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

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

c.13) El abuso de autoridad, en el ejercicio de sus funciones por parte de los superiores.

c.14) La obstaculización o impedimento por parte de los diferentes responsables de la ONCE del libre ejercicio de los derechos sindicales.

c.15) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones.

Art. 45. *Sanciones.*-Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veinte días.

Traslado del puesto de venta dentro de la misma localidad.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo hasta sesenta días.

Traslado forzoso.

Despido.

El despido sólo podrá imponerse para sancionar las faltas comprendidas en los números 1, 3, 6, 7 y 9 del apartado c) del artículo anterior, así como por la comisión de tres o más faltas calificadas como muy graves en un periodo de tiempo no superior a dos años, y siempre que conste sanción por escrito en cada una de ellas.

La falta continuada de asistencia al trabajo sin causa justificada que se prolongue durante un periodo de un mes sin que conste expresamente la voluntad del trabajador de reincorporarse a la Entidad se entenderá como abandono o dimisión, quedando extinguida la relación contractual de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 49. 4.º del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 46. *Procedimiento.*—De toda sanción se dará traslado por escrito al trabajador, quien deberá acusar recibo de la comunicación. En la misma se describirán claramente los actos constitutivos de la falta, la fecha de su comisión, graduación de la misma, y la sanción adoptada por la Entidad.

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

No se podrán imponer sanciones por faltas graves o muy graves sino en virtud de expediente incoado al efecto, con arreglo a las normas que se fijen. En todo caso, la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves deberá ir precedida de un plazo de audiencia al interesado de ocho días naturales, así como de la correspondiente comunicación al Presidente del Comité de Empresa o Delegados de Personal.

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

En aquellos expedientes disciplinarios cuya propuesta de resolución sea la de despido, será oído el Comité Intercentros de forma previa a la resolución.

En todos los supuestos de despido disciplinario, la ONCE dará traslado por escrito al Comité de Empresa del Centro al que pertenezca el trabajador de la sentencia recaída y del sentido de la opción que ejercite en su caso.

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

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

Art. 47. *Prescripción.*—Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Empresa tenga conocimiento de su comisión, y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido en su caso, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de tres meses sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Art. 48. *Garantías de los representantes legales de los trabajadores.*—Para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los representantes legales de los trabajadores será preciso expediente contradictorio con la audiencia del Comité Intercentros cuando se trate de representantes de ámbito estatal, o de los demás representantes de los trabajadores cuando su ámbito sea el del Centro de trabajo.

Los representantes legales de los trabajadores no podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro de los dos años siguientes a la expiración de su mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por 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.

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

Art. 49. *Régimen disciplinario de los directivos.*—1. El cuadro general de faltas y sanciones afectará también a los cargos directivos, excepto en aquellos supuestos que no constituyan obligación exigible, dada la índole específica de la función que tienen encomendada.

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

CAPITULO DECIMO

Previsión social

Art. 51. *Fondo de Previsión Social.*—1. Se detraerá a todo el personal afectado por el presente Convenio y que esté acogido actualmente a la Caja de Previsión Social un 6 por 100 aplicado al sueldo base (módulo mensual en el caso del personal vendedor) complemento de antigüedad y pagas extraordinarias para hacer frente a las futuras obligaciones de la Seguridad Social.

2. La aportación del trabajador a que se refiere el apartado anterior, más la que realiza la ONCE conforme a la cuota empresarial vigente, se integrarán conjuntamente en el fondo especial establecido en el I Convenio, que se destinará al pago retroactivo de cuotas, de producirse la integración en la Seguridad Social durante la vigencia del presente Convenio.

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

La ONCE facilitará información al Comité Intercentros, relativa al estado del fondo antes de transcurrido un mes desde la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio, detallando:

Total del fondo.

Total de cantidades por cuota obrera, y

Total de la cuota empresarial.

Asimismo, la ONCE informará semestralmente al Comité Intercentros del estado y variaciones del Fondo de Previsión, además de los criterios adoptados para dotarlo de seguridad y rentabilidad.

Art. 52. *Fomento de empleo.*—1. Dentro de la política de empleo en el ámbito de la ONCE, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco 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. La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador ingresado en la ONCE antes de la entrada en vigor del presente Convenio pueda completar los periodos de carencia para su jubilación, salvo que dicha jubilación se produzca en similares condiciones a las que obtendría en el caso de tener cubiertos sus periodos de carencia.

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

Art. 53. *Jubilación anticipada.*—Durante el periodo de vigencia de este Convenio los trabajadores acogidos a la Seguridad Social podrán jubilarse voluntariamente al cumplir los sesenta y cuatro años de edad, en la forma y con las condiciones, en todo caso, establecidas en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

Art. 54. *Cargas familiares.*—Como prestación complementaria dentro del régimen especial de previsión social de la ONCE, se abonará en concepto de cargas familiares la cantidad mensual de 300 pesetas por cada hijo menor de dieciocho años o mayor incapacitado para el trabajo, siempre que estén a cargo del beneficiario.

En la aplicación se estará a lo establecido por la Seguridad Social.

CAPITULO XI

Acción sindical

Art. 55. *Ámbito de aplicación.*—Lo dispuesto en el presente Convenio será de aplicación a todos los trabajadores que presten servicios en la ONCE, 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. 56. *Ámbito de 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. El

ejercicio de dicha actividad será determinado en cuanto a la forma y el lugar por cada organización sindical, y siempre dentro de lo previsto en la Ley y en este Convenio.

Art. 57. Representaciones sindicales.—A los efectos de este acuerdo se entenderá por Delegados sindicales a aquellas personas que, prestando sus servicios en el centro de trabajo de que se trate, pertenezcan a cualquier organización sindical legalmente constituida y hayan sido formalmente acreditados, por los órganos de gobierno de dicha organización, como tales Delegados.

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

- a) Un Delegado en cada centro, a los que se refiere el artículo anterior, cuando el número total de personas que prestan sus servicios en él no supere la cifra de 750.
- b) Dos Delegados cuando tengan de 751 a 1.500.
- c) Tres Delegados cuando superen 1.500.

Art. 58. Derecho de los Delegados sindicales.—Como manifestaciones más importantes de su derecho a la acción sindical en los centros de la ONCE, los Delegados sindicales acreditados en cada centro de trabajo disfrutará de los siguientes derechos, que ejercerán con sujeción a lo establecido en el presente acuerdo:

1. Derecho a reunión de los propios Delegados.
2. Derecho a convocar reuniones de las Secciones Sindicales.
3. Derecho a convocar reuniones de todo el personal del centro de trabajo.
4. Derecho a solicitar la presencia de un miembro de su organización sindical en los términos previstos en el apartado 4 del artículo siguiente.
5. Derecho a la utilización de locales.
6. Derecho a la confección y distribución de propaganda.
7. Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los Delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.
8. Asistir a las reuniones del Comité de Empresa y de los órganos internos de la Empresa en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto.

Art. 59. Derecho de reunión.—1. Reunión de los Delegados sindicales. Con carácter general, los Delegados sindicales podrán reunirse libremente fuera del horario de trabajo en los locales que hayan sido previamente habilitados a estos efectos.

2. Reuniones de Secciones Sindicales. A efectos de lo dispuesto en esta norma se entenderá por Sección Sindical de cada centro de trabajo el conjunto de trabajadores que, prestando en el mismo sus servicios, pertenezcan a cualquier organización sindical con personalidad jurídica propia.

Los Delegados 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 locales para las reuniones de las Secciones Sindicales se instrumentará, en principio, a través de acuerdos entre las organizaciones sindicales y, en defecto de acuerdo, por el responsable del centro.

3. Reuniones del colectivo del centro de trabajo. Los Delegados sindicales de cualquier organización sindical legalmente constituida y acreditada por 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 Delegados acreditados en cada centro de trabajo, podrán contar con la presencia de un miembro de su respectiva organización sindical en las reuniones de la Sección Sindical o en las reuniones del colectivo en el centro de que se trate, aunque aquél no perteneciera a dicho colectivo.

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

Art. 60. 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 material adecuada, para uso de los Delegados de las organizaciones sindicales.

Como mínimo, la dotación material de dicho local estará constituida por material de oficina, máquinas 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 Delegados de las mismas acreditados en el centro de trabajo.

Art. 61. 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 trabajo necesarios. Esta confección se realizará previo conocimiento del responsable del centro, pudiendo arbitrarse en los supuestos de reproducción un sistema de talonarios con un número de fotocopias por un máximo de 24, por persona y año, de las que presten sus servicios en el centro al que se dirige la propaganda. La ONCE facilitará a las organizaciones sindicales la adaptación de este material a otros sistemas de reproducción específica para ciegos.

El uso del material habrá de ser racional en razón de las necesidades objetivas del colectivo. A estos efectos, los Delegados de las distintas organizaciones elaborarán trimestralmente un informe sobre la utilización hecha del material facilitado, y lo remitirán a los responsables de la ONCE.

2. Distribución de publicaciones y tablones de anuncios. Las organizaciones sindicales existentes en los distintos centros podrán distribuir libremente todo tipo de publicaciones de carácter sindical, ya se refieran a problemas profesionales o se trate de propaganda propia de las organizaciones. La distribución será responsabilidad de cada Sindicato.

Habrán de existir en todos los centros lugares adecuados para la exposición 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. 62. Horas y días de «permisos sindicales».—1. Los Delegados sindicales a que se refiere el artículo 56 de este Convenio, pertenecientes a las organizaciones sindicales, que cumplan el requisito de implantación mínima previsto en el apartado 2 del presente artículo, tendrán, como mínimo, los siguientes permisos retribuidos por motivo de su acción sindical:

- a) Si se trata de empleados, veintidós treinta horas al mes cada representante.
- b) Si se trata de vendedores, tres compensaciones al mes.

No obstante, los Delegados sindicales, de conformidad con lo previsto en el artículo 10, 3, de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, acreditados en Centros que superen el total de 251 trabajadores, tendrá derecho a los permisos retribuidos comprendidos en la tabla siguiente:

- a) De 251 a 500 trabajadores: Treinta horas.
- b) De 501 a 750 trabajadores: Treinta y cinco horas.
- c) De 751 trabajadores en adelante: Cuarenta horas.

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

Primera.—La compensación se calculará sobre el total de comisiones devengadas por el vendedor habitualmente.

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

Tercera.—Cuando el número de cupones devueltos supere el 75 por 100 del cupo total ordinario del vendedor se computará como una compensación.

Cuarta.—Cuando el número de cupones devueltos supere el 50 por 100 del cupo total ordinario del vendedor y no exceda del 75 por 100, se computará como tres cuartos de la compensación.

Quinta.—Cuando el número de cupones devueltos supere el 25 por 100 del cupo total ordinario del vendedor y no exceda del 50 por 100, se computará como media compensación.

Sexta.—Cuando el número de cupones devueltos no exceda del 25 por 100 del cupo total ordinario del vendedor, se computará como un cuarto de la compensación.

2. Las organizaciones sindicales que tengan una implantación a nivel estatal de, al menos, el 5 por 100 en el cómputo de las elecciones sindicales celebradas en la ONCE hasta 1987 podrán acreditar ante la Dirección General hasta un máximo de seis representantes sindicales de carácter estatal, con derecho a un total de treinta días anuales distribuidos entre los mismos a criterio de las organizaciones sindicales.

CAPITULO XII

Seguridad e Higiene en el Trabajo

Art. 63. *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 de su Centro de trabajo y en el control de las medidas adoptadas en el desarrollo de la misma, a través de sus representantes legales y de los órganos internos y específicos de participación en esta materia.

Art. 64. *Formulación de la política de seguridad e higiene.*—La política de seguridad e higiene se planificará anualmente para cada Centro de trabajo. 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. 65. *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 en el 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 fueren necesarias en orden a la más perfecta organización y plena eficacia en prevención de los riesgos que puedan afectar a la vida, integridad y salud de los trabajadores.

c) La ONCE se compromete a realizar reconocimientos anuales a todos sus trabajadores, a través de los Médicos de Empresa, o bien, concertándolo con otras Entidades colaboradoras. Asimismo se obliga a efectuar dichos reconocimientos en los Centros médicos más adecuados, adaptándose aquéllos a las condiciones específicas del trabajo, realizándose dentro de la jornada, teniendo consideración de trabajo efectivo. Se establecerá una cartilla para cada trabajador en la que se reflejarán las incidencias derivadas de cada revisión; la ONCE garantizará el sigilo profesional debido. Los Comités de Seguridad e Higiene velarán por el cumplimiento de lo pactado en el presente artículo, fijando los criterios que posibiliten el mismo. El trabajador no podrá rehúsar dichos reconocimientos ni aquéllos que, en su caso, se requieran para obtener la acreditación como manipulador de alimentos. El trabajador tendrá derecho a que se le entregue copia íntegra del resultado de las pruebas y reconocimientos.

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

e) Establecer aquellos cauces regulares que en cualquier momento permitan una información adecuada sobre los defectos de prevención que se produzcan y los peligros que se 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 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 General de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 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 o norma que la sustituya. Estos deberán constituirse en el plazo máximo de tres meses a partir de la publicación del presente Convenio.

Art. 66. *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 prestación, y, en todo caso, durante el tiempo que permanezcan en los locales de la Entidad.

CAPITULO XIII

Acción social

Art. 67. *Compromiso.*—Se faculta a la Comisión Paritaria para que, en un plazo no superior al 31 de julio de 1987, confeccione el programa de acción social para la vigencia del mismo, desarrollando los criterios previstos en los artículos siguientes. Se establece, con el fin de posibilitar el desarrollo de la acción social, un fondo de 100 millones de pesetas para 1987, aplicándose el mismo, únicamente para los apartados previstos en el artículo siguiente, fondo que se aplicará en función de los acuerdos emanados de la Comisión Paritaria, incrementándose el mismo con acuerdo de la referida Comisión para 1988.

Art. 68. *Aplicación del Fondo.*—El 75 por 100 del Fondo previsto en el artículo anterior se distribuirá proporcionalmente al número de trabajadores adscritos a cada Delegación Territorial, y el 25 por 100 restante será la Comisión Paritaria la que determine los criterios de su distribución.

La finalidad de los aludidos fondos será la siguiente:

- a) Ayuda para Guarderías: 10.000 pesetas, como máximo, mensuales.
- b) Ayuda para Preescolar: 25.000 pesetas anuales.
- c) Ayuda para estudios de Grado Medio o Superior, bien para trabajadores o para hijos de los mismos: Hasta 150.000 pesetas por curso.
- d) Ayuda a trabajadores e hijos para EGB, BUP, COU y FP: 23.000 pesetas anuales.
- e) Todo trabajador con familias a sus expensas, disminuidos físicos o psíquicos, percibirá la ayuda en tiempo o dinero necesaria para el mejor desarrollo, recuperación y atención de los mismos, cuyas cuantías y supuestos regulará la Comisión Paritaria.

Para la concesión de las ayudas previstas en los párrafos anteriores, tanto en su cuantía como en su concesión, deberá tenerse en cuenta los ingresos de la unidad familiar, considerándose el 100 por 100 de las cantidades indicadas, como ayuda a la de menos ingresos, teniéndose como referencia los del año anterior a su solicitud.

Estas ayudas serán incompatibles con cualquier otra de la misma cuantía o superior, o se complementarán, en su caso, cuando sean inferiores.

Art. 69. *Otras ayudas.*—a) Situaciones adversas. Se estudiarán las peticiones de ayuda para situaciones adversas por riesgo no creado, y que no sean contempladas en este capítulo, que afecten a los trabajadores o familiares a su cargo, entendiéndose como tales el alcoholismo, la toxicomanía, catástrofe domiciliaria, etc.

b) Seguro de vida y accidentes. La ONCE concertará a partir del 1 de enero de 1988 una póliza colectiva de seguro de vida y accidentes para todos los trabajadores, independientemente de que el fallecimiento o invalidez lo sea o no por causas laborales. Dicha póliza contemplará, como mínimo, la cantidad de 2.000.000 de pesetas por fallecimiento.

c) Préstamos y anticipos. En lo que a préstamos y anticipos se refiere, la ONCE y sus trabajadores se regirán por lo preceptuado en la normativa vigente o norma favorable y pactada que la sustituya.

d) Ayudas para prótesis, etc. Se estará a lo contemplado en la normativa vigente o norma favorable y pactada que lo sustituya.

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

Veinticinco años: Un premio de 75.000 pesetas.

Cuarenta años: Un premio de 125.000 pesetas.

f) La ONCE sufragará al personal vendedor, mediante el concierto de una póliza de riesgo por robo y expoliación, las cantidades que de tales contingencias se deriven, hasta un máximo de 100.000 pesetas, de lunes a jueves, y de 200.000 pesetas los viernes.

Art. 70. *Concesión.*—Todas las ayudas previstas en el presente capítulo serán concedidas con arreglo a lo preceptuado en la normativa emanada de la Comisión Paritaria, por una Comisión creada a tal fin en cada Delegación Territorial, compuesta por cuatro miembros, dos en representación de la ONCE y dos miembros del Comité o Comités de Empresa o Delegados de Personal del ámbito respectivo.

CAPITULO XIV

Organos de representación colectiva de los trabajadores

Art. 71. *Comités de Empresa y Delegados de Personal.*—Sin perjuicio de lo previsto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en el título segundo del Estatuto de los Trabajadores, los Comités

de Empresa y Delegados de Personal se registrarán por lo establecido en la circular 21/1985 o norma que la sustituya.

Art. 72. Comité Intercentros.—De acuerdo con lo previsto en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, y en el segundo Convenio Colectivo de la ONCE y su personal, se establece un Comité Intercentros de 13 miembros designados por las opciones sindicales entre los componentes de los Comités de Empresa y Delegados de Personal elegidos por las elecciones sindicales, respetando la proporcionalidad obtenida a nivel estatal en las mismas y siempre que hubieran obtenido al menos un 8 por 100 en el cómputo total de dichas elecciones.

Con objeto de facilitar el desempeño de sus tareas a los miembros del Comité Intercentros, la ONCE se compromete a:

1. Mantener al menos la estructura actual del Comité Intercentros en lo relativo a medios humanos y materiales.

2. Con objeto de que el Comité Intercentros pueda llevar a cabo con eficacia y continuidad las funciones que tiene asignadas, se establece una Comisión permanente de dicho Comité, integrada por seis miembros, de los cuales cuatro, uno por cada Sindicato, quedarán relevados de su trabajo, contándose entre ellos, necesariamente, el Presidente y el Secretario.

3. Para facilitar la asistencia de los miembros del Comité Intercentros a las reuniones convocadas formalmente, se abonarán los gastos de locomoción desde el Centro de trabajo al que pertenezca el miembro del Comité hasta la sede del mismo, percibiendo dietas equivalentes a las establecidas en Comisión de Servicio, y ello hasta un máximo de seis reuniones anuales, de tres días de duración cada una, así como para asistencia a reuniones de la Comisión Paritaria, y otras Comisiones de trabajo en las que participe dicho órgano. Durante el proceso de negociación colectiva, la ONCE abonará a cada Sindicato una subvención tomando como base la cantidad establecida como dieta diaria multiplicándola por el número de días de negociación y por el número de negociadores sumándole, el importe de los viajes a que haya lugar.

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

- a) Negociar Convenios Colectivos.
- b) Las que se les atribuye expresamente en el presente Convenio.
- c) Podrá delegar cuantas funciones estime oportunas en alguno de sus miembros o en Comisiones nombradas al efecto.
- d) La ONCE informará al Comité Intercentros de la normativa que dicte y afecte a las relaciones laborales de sus trabajadores. De las convocatorias de personal el Comité Intercentros tendrá previo conocimiento y dispondrá de tres días para hacer las sugerencias o pedir las revisiones que estime oportunas.
- e) El Comité Intercentros podrá solicitar de la ONCE la modificación de la normativa que afecte a los trabajadores cuando ésta no se ajuste al presente Convenio, así como a las disposiciones legales en vigor.
- f) Será informado previamente de cualquier modificación que afecte al cupón pro-ciegos.

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

CAPITULO XV

Otras materias

Art. 73. Dietas y desplazamientos.—1. Los trabajadores que por necesidades del servicio y previa autorización de la ONCE tengan que efectuar viajes o desplazamientos fuera del término municipal en que radique el Centro de trabajo y que obliguen a pernoctar fuera del domicilio habitual percibirán, además de su salario, la dieta en concepto de «manutención y alojamiento» de 6.500 pesetas para 1987 y 7.000 pesetas para 1988.

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

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 se realice a una zona insular.

El uso del vehículo particular dará lugar a una indemnización de 22,5 pesetas por kilómetro recorrido.

4. Cuando para una misma comisión de servicio deban desplazarse trabajadores y directivos, la dieta a percibir por el trabajador será la que corresponda al directivo.

Art. 74. Festivos.—Además de las fiestas de ámbito estatal, autonómico y local reconocidas en la legislación vigente, en la ONCE se celebrará como festivo el 13 de diciembre.

Art. 75. Movilidad geográfica.—1. Cuando el trabajador deba cambiar de residencia por haber sido trasladado de Centro de trabajo en virtud de razones técnicas, organizativas o productivas deberá cumplimentarse previamente, lo previsto en el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores.

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

a) Preferencia absoluta para obtener préstamo de vivienda de los otorgados por la ONCE.

b) Compensación a tanto alzado y por una sola vez de 500.000 pesetas para cubrir todos los gastos que implique el cambio de residencia del trabajador y sus familiares.

Art. 76. Quebranto de moneda.—El personal no vendedor tendrá derecho a percibir el quebranto de moneda en los términos y condiciones previstos en la normativa vigente o norma favorable y pactada que la sustituya.

Las partes acuerdan negociar, dentro de la vigencia del tercer Convenio, el tratamiento en que dicho quebranto de moneda pueda afectar al personal vendedor.

CAPITULO XVI

Régimen especial para Centros con internado

Art. 77. Horas no lectivas.—Las horas no lectivas del personal docente podrán realizarse en sábado, sin sobrepasar en ningún caso la cantidad de siete sábados durante el curso académico, y siempre que no se puedan realizar de lunes a viernes.

Art. 78. Otras condiciones específicas.—Los días festivos entre semana en que se trabaje por indicación de la Entidad, se compensarán con el disfrute del mismo día de vacaciones más el abono contemplado en el presente Convenio, por trabajo en festivos.

Para el personal de Servicios especiales, Servicios auxiliares, subalternos, personal de mantenimiento y enfermería (ATS y Auxiliar de Clínica), el cómputo de la jornada no será semanal sino quincenal, de modo que cada trabajador libre un sábado y domingo consecutivos cada quince días. Cuando haya de trabajar en fin de semana, además de devengar en tales casos el complemento por trabajo en festivos, librará un día de la semana siguiente y acumulará el otro para sus vacaciones. Si el día a librar en la semana siguiente coincidiese en festivo, se le conmutará por otro día laboral de la misma semana.

En el disfrute de los días acumulados a las vacaciones, y en consonancia con lo dispuesto en el artículo 20 no se tendrá en cuenta los sábados, domingos y festivos, en el periodo de disfrute de la acumulación.

Siempre que exista servicio de comedor para los alumnos, los trabajadores cuya jornada de trabajo supere o coincida con las dieciséis o veintidós horas según jornada matutina o vespertina, tendrán derecho a realizar la comida o cena en el Centro; asimismo, aquellos que realizan jornada partida más los comprendidos en los niveles retributivos 9, 10 y 11, así como los que hayan de realizarla por necesidades del servicio.

No obstante lo previsto en el artículo 18, se establece un horario de coincidencia en jornada nocturna de las veintitrés a las cuatro horas.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.—Los Jefes de residencia no tendrán obligación de residir en el Centro. En el supuesto de que la Dirección y el propio Jefe de residencia acordaran que éste residiera, sería con adaptación a las condiciones que en este sentido estableciera dicha Dirección.

Segunda.—Las partes acuerdan que continúe en vigor el inciso segundo del número 2 del artículo 25 del primer Convenio Colectivo de la ONCE y su personal que establece: «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».

Tercera.—Las partes acuerdan mantener la vigencia del contenido de la cláusula adicional quinta del primer Convenio Colectivo de la ONCE y su personal.

Cuarta.—Sobre clasificación de personal.—1. El personal que presta sus servicios en la ONCE se clasificará en atención a las funciones que desarrolle en los grupos, subgrupos y categorías que se reflejan en el anexo número 1 del presente Convenio, rigiendo

el contenido funcional establecido para cada categoría en el anexo número 2 (definición de categorías).

Las categorías enumeradas en el anexo 1, se distribuyen entre los niveles salariales de acuerdo a lo establecido en el anexo número 3 (tabla de niveles de categorías).

2. No obstante lo previsto en el párrafo anterior, la clasificación profesional regulada en el presente Convenio, tendrá vigencia hasta que la representación de la ONCE y el Comité Intercentros elaboren, una vez culminados los estudios pendientes, la nueva clasificación profesional.

En todo caso, se garantizarán en dicha clasificación profesional las siguientes condiciones:

a) Los efectos económicos derivados de la misma, serán con retroactividad a 1 de enero de 1987.

b) Se respetará, en todo momento, el sueldo base alcanzado por cada trabajador, no pudiendo, por tanto, la nueva clasificación profesional reducir los ingresos actuales de cada categoría profesional.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Sobre Previsión Social.-1. Hasta que se produzca la integración de los trabajadores en el Régimen General de la Seguridad Social, se mantendrá el sistema especial de Previsión Social de carácter sustitutorio vigente en la ONCE.

2. La ONCE y el Comité Intercentros, con el fin de estudiar la problemática relativa a la integración de los trabajadores en la Seguridad Social, afrontará a través de la Comisión creada por el Consejo General, con la composición establecida en el acuerdo del mismo, todas las medidas necesarias tendentes a la resolución del problema de Previsión Social en la ONCE, debiendo, en todo momento, negociar con el Comité Intercentros las decisiones que afecten al futuro de la Previsión Social de la ONCE.

3. El Comité Intercentros participará en la negociación a que haya lugar para la integración de los trabajadores adscritos a la Caja de Previsión Social en la Seguridad Social.

4. En esta negociación no podrá cuestionarse, por ser derecho adquirido inalienable de los trabajadores, el reconocimiento de su antigüedad en el trabajo, como años de cotización efectiva para la cobertura de todas las contingencias.

5. El pago de las cantidades que sean precisas para la integración, tanto de los pensionistas como del personal en activo, adscritos actualmente a la Caja de Previsión Social, correrá a cargo de la ONCE. Los trabajadores contribuirán a dicha integración exclusivamente con las cantidades que les hayan sido deudas para ese fin hasta el momento de la integración en la Seguridad Social. Una vez acordados los términos de dicha integración, la ONCE tendrá que negociar con el Comité Intercentros las modificaciones que pudieran venir exigidas por la nueva situación, en función del equilibrio en las bases de cotización y el equitativo reparto de las cargas.

Segunda. Al personal vendedor que tenga su trabajo habitual en las islas Baleares, Canarias, Ceuta o Melilla se le abonará una vez al año el importe de un billete, o dos si es con acompañante, en avión o barco en clase turista desde el lugar de trabajo hasta el más cercano al punto donde vayan a disfrutar sus vacaciones en el territorio del Estado y regreso.

Tercera. Sobre asistencia médica.-A partir de la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del presente Convenio, la ONCE y el Comité Intercentros revisarán y elaborarán conjuntamente cuantas alternativas se estimen favorables para garantizar un servicio asistencial sanitario adecuado para todos los trabajadores y pensionistas acogidos a la CPS.

Cuarta.-Cuando concurren situaciones excepcionalmente adversas que impidan el normal desarrollo de la actividad laboral del trabajador, éste no podrá ser obligado a seguir efectuando dicha actividad hasta que no hayan desaparecido dichas circunstancias. A estos efectos, la paralización de la actividad laboral será computada como trabajo realizado, quedando autorizados a negociar las soluciones oportunas los responsables del centro de trabajo que corresponda y sus respectivos Comités de Empresa o Delegados de personal.

Quinta. Fomento del deporte.-Los trabajadores de la ONCE podrán participar como miembros de pleno derecho en cuantas actividades se fomenten desde los diferentes clubs deportivos que existan o se puedan crear en esta Entidad.

Sexta. Las trabajadoras embarazadas que se vean obligadas a disfrute de sus vacaciones anuales en período que coincida con el previsto para el alumbramiento tendrán desde éste derecho a la interrupción de su período vacacional.

Séptima. Los trabajadores con jornada semanal inferior a treinta horas mantendrán la misma jornada laboral que actualmente desarrollan.

ANEXO 1

GRUPO I. PERSONAL TECNICO

Subgrupo 1. Personal Técnico de Grado Superior

Comprende las categorías siguientes:

Titulado Superior.
Interventor Contable.
Inspector técnico.
Músico profesional.

Subgrupo 2. Personal Técnico de Grado Medio

Comprende las categorías siguientes:

Titulado Medio.
Subinspector técnico.
Técnico de Rehabilitación Básica.
Contable.
Asistente Social.
Asistente Técnico Sanitario.
Técnico de Material Tiflotecnológico.
Instructor técnico.

Subgrupo 3. Otros Técnicos

Comprende las categorías siguientes:

Programador.
Inspector de Ventas.
Lector-Grabador.
Relaciones Públicas.
Delineante.
Monitor de Terapia Ocupacional.
Monitor deportivo.
Auxiliar de Clínica.

GRUPO II. PERSONAL DOCENTE

Comprende las categorías siguientes:

Profesor de Escuela Universitaria.
Profesor de BUP y FP.
Profesor de Música de Enseñanza Profesional.
Profesor de Prácticas de la Escuela Universitaria.
Profesor de Educación Especial de EGB.
Profesor de Música de Enseñanza Elemental.

GRUPO III. PERSONAL DE SERVICIOS ESPECIALES

Comprende las categorías siguientes:

Jefe de Residencia.
Educador.
Cuidador.

GRUPO IV. PERSONAL ADMINISTRATIVO

Comprende las categorías siguientes:

Jefe Administrativo.
Administrador.
Oficial Administrativo.
Auxiliar Administrativo.
Telefonista.

GRUPO V. PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES

Comprende las categorías siguientes:

Gobernanta.
Cocinero.
Ayudante de Cocina.
Personal de Servicios Domésticos.

GRUPO VI. PROFESIONALES DE OFICIO

Subgrupo 1. Personal de Oficios Varios

Comprende las categorías siguientes:

Oficial primera de Mantenimiento.
Oficial segunda de Mantenimiento.
Personal no cualificado.

Subgrupo 2. Personal de Producción

Comprende las categorías siguientes:

Jefe de Taller.
Jefe de Equipo de Producción.

Oficial primera de Producción.
Jefe de Almacén.
Oficial primera de Manipulado.
Oficial segunda de Producción.
Oficial segunda de Mantenimiento.
Auxiliar de Taller.

Subgrupo 3. Personal de la Imprenta del Cupón

Comprende las categorías siguientes:

Jefe de Taller.
Jefe de Equipo de Rotativas.
Jefe de Equipo de Manipulado.
Oficial primera de Rotativas y Mantenimiento.
Oficial primera de Manipulado.
Oficial segunda de Rotativas y Mantenimiento.
Oficial segunda de Manipulado.
Auxiliar de Taller.

GRUPO VII. PERSONAL SUBALTERNO

Comprende las categorías siguientes:

Conserje.
Ordenanza de primera.
Ordenanza de segunda.
Vigilante nocturno.

GRUPO VIII. PERSONAL DE SERVICIOS BIBLIOGRÁFICOS

Comprende las categorías siguientes:

Técnico de Grado Superior de Servicios Bibliográficos.
Técnico de Grado Medio de Servicios Bibliográficos.
Especialista de Servicios Bibliográficos.
Auxiliar de Especialista de Servicios Bibliográficos.

ANEXO 2

Definición de las categorías profesionales

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

GRUPO I. PERSONAL TÉCNICO

Subgrupo 1. Personal Técnico de Grado Superior

CATEGORÍAS

Titulado Superior

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

Interventor-Contable

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

Inspector técnico

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

Músico profesional

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

Subgrupo 2. Personal técnico de Grado Medio

CATEGORÍAS

Titulado medio

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

Subinspector técnico

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

Técnico de Rehabilitación Básica

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

Contable

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

Asistente Social

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

Asistente Técnico Sanitario

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

Técnico de Material Tiflotecnológico

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

Instructor técnico

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

Subgrupo 3. Otros Técnicos

CATEGORÍAS

Programador

Es la persona que, con la capacitación profesional y titulación adecuada, realiza entre otras las siguientes actividades: Estudia lo

procesos de complejos definidos por los analistas, aplicando organigramas detallados de tratamiento; prepara los programas en el lenguaje indicado a los equipos de procesos de datos; confecciona juegos de ensayo, pone a punto los programas y completa los expedientes técnicos de los mismos; realiza las operaciones de imputación de máquinas principales de proceso de datos y documenta en manual de consola.

Inspector de Ventas

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

Lector-Grabador

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

Relaciones Públicas

Es la persona que estando en posesión del título de FP.2, Bachiller Superior o equivalente, realiza actividades complementarias de comunicación social y desarrolla las campañas de relaciones públicas organizadas por la Entidad. Estas tareas pueden ser fundamentalmente de protocolo, de intérprete-recepcionista, de atención al público en actos y reuniones, atender a los visitantes que se le indique y otras funciones análogas.

Delineante

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

Monitor de Terapia Ocupacional

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

Monitor deportivo

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

Auxiliar de Clínica

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

GRUPO II. PERSONAL DOCENTE

CATEGORÍAS

Profesor de Escuela Universitaria

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

Profesor BUP y FP

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

Profesor de Música de Enseñanza Profesional

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

Profesor de Prácticas de la Escuela Universitaria

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

Profesor de Educación Especial de EGB

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

Profesor de Música de Enseñanza Elemental

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

GRUPO III. PERSONAL DE SERVICIOS ESPECIALES

CATEGORÍAS

Jefe de Residencia

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

Educador

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

Cuidador

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

GRUPO IV. PERSONAL ADMINISTRATIVO

CATEGORÍAS

Jefe administrativo

Es la persona que, estando en posesión de un título de Grado Medio, reconocido legalmente como tal, o teniendo tres cursos

completos de cualquier licenciatura universitaria, realiza con iniciativa y responsabilidad funciones relativas a análisis económicos, comerciales, de organización y administración en general, asistiendo a su superior inmediato en sus funciones y suplendiéndose en los casos de ausencia y por delegación expresa. Asimismo, se ocupa del impulso y desarrollo de la gestión a su cargo, en materia burocrática de prestación de servicios y del cupón, y todo ello bajo las directrices genéricas emanadas de los órganos directivos de la ONCE y de su inmediato superior.

Administrador

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

Oficial administrativo

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

Auxiliar administrativo

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

Telefonista

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

GRUPO V. PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES

CATEGORÍAS

Gobernanta

Es la persona que, en posesión del carné de Manipuladora de Alimentos o equivalente, dentro de los internados o residencias de la ONCE, tiene a su cargo la organización y control del personal de servicios domésticos y cualquier otro análogo. Le corresponden, entre otras, las siguientes funciones: Ordenar y supervisar la labor de los empleados a su cargo; la custodia de los alimentos y utensilios domésticos del centro, estando encargada de la confección de menús en coordinación con el Cocinero y planificación del suministro, organización y control de la despensa, lavandería lencería y demás servicios análogos, todo ello bajo la dirección del Administrador.

Cocinero

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

Ayudante de cocina

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

Personal de servicios domésticos

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

GRUPO VI. PROFESIONALES DE OFICIO

Subgrupo 1. Personal de oficios varios

CATEGORÍAS

Oficial primera de mantenimiento

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

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

Oficial segunda de Mantenimiento

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

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

Personal no cualificado

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

Subgrupo 2. Personal de Producción

CATEGORÍAS

Jefe de Taller

Es el que, bajo dependencia directa de su inmediato superior y con plena capacitación, realiza las funciones de coordinación, dirección y supervisión, interviniendo directamente en las tareas técnicas y productivas, controlando la asistencia, puntualidad y disciplina del personal bajo sus órdenes y responsabilizándose del correcto desarrollo del proceso de producción correspondiente a su área de trabajo.

Jefe de Equipo de Producción

Es el que, bajo dependencia directa de su superior, dirige, atiende, coordina y supervisa un grupo de operarios no inferior a 4, realizando el montaje y desmontaje de cuantos accesorios precise la máquina según planos, poniendo ésta en funcionamiento y fabricando cuantos útiles sean precisos al proceso de producción, a fin de asegurar que la cantidad y calidad del trabajo sea correcta.

Oficial primero de Producción

Es el que, bajo dependencia directa de su superior, con plena facultad y responsabilidad, realiza, entre otras, las siguientes funciones: Ensamblaje, manejo correcto de maquinaria compleja, colaborando en su montaje y desmontaje y comprobando la correcta ejecución de la producción.

Jefe de Almacén

Es la persona que, con conocimientos básicos de oficina, tiene a su cargo, entre otras, la realización de las siguientes tareas: Controlar las entradas y salidas de materiales, herramientas y útiles, productos elaborados, artículos de limpieza, etc.; confeccionar albaranes y fichas de control de entrada y salida de existencias

efectuar los pedidos de suministros industriales y artículos diversos que le sean encomendados y, en general, responsabilizarse del buen funcionamiento del almacén.

Oficial primera Manipulado

Es la persona que, bajo dependencia directa de su superior, con plena facultad y responsabilidad, realiza, entre otras, las siguientes funciones: Recepción de todo tipo de materiales y abastecimiento a taller, transportando a pie de máquina los materiales necesarios; embalaje de productos terminados, envío a clientes y cuantas tareas contribuyan al correcto desarrollo del proceso productivo.

Oficial segunda Producción

Es el que, bajo dependencia directa de su superior, realiza, entre otras, las siguientes funciones: Ensamblaje, limpieza, engrase y manejo correcto de máquinas, siendo atendido en caso de dificultad por un Oficial de superior categoría y manejando a tal efecto la maquinaria auxiliar adecuada.

Oficial segunda Mantenimiento

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

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

Auxiliar de Taller

Es el que, bajo dependencia directa de su superior, realiza, entre otras, las siguientes tareas: Limpieza, transporte interno, carga y descarga, etc., prestando servicios indistintamente en cualquier área del proceso productivo.

Subgrupo 3. Personal de la Imprenta del Cupón

CATEGORÍAS

Jefe de Taller

Es el que, bajo dependencia directa de su inmediato superior y con plena capacitación, realiza las funciones de coordinación, dirección y supervisión, interviniendo directamente en las tareas técnicas y productivas, controlando la asistencia, puntualidad y disciplina del personal bajo sus órdenes y responsabilizándose del correcto desarrollo del proceso de producción correspondiente a su área de trabajo.

Jefe de Equipo de Rotativas

Es el que, bajo dependencia directa de su superior, dirige, atiende, coordina y supervisa un grupo de operarios no inferior a 4, responsabilizándose y participando en la puesta a punto y funcionamiento de la maquinaria, limpieza de cuantas herramientas y materias primas se utilicen en las rotativas, a fin de asegurar que la cantidad y calidad del trabajo de impresión sea correcta.

Jefe de Equipo de Manipulado

Es el que, bajo dependencia directa de su superior, dirige, atiende, coordina y supervisa un grupo de operarios no inferior a 4, responsabilizándose y participando en la puesta a punto y funcionamiento de la maquinaria, limpieza de cuantas herramientas y materias primas se utilicen en el correcto desarrollo del proceso de trabajo de manipulado, que comprende, entre otras, las siguientes funciones: Comprobado-clasificado, revisado, terminado y almacén.

Oficial primero de Rotativas y Mantenimiento

Es el que, bajo dependencia directa de su superior, con plena facultad y responsabilidad, realiza, entre otras, las siguientes funciones: Limpieza de las partes móviles, puesta a punto, provisión de materias primas y útiles, manejo correcto de la maquinaria, mantenimiento y reparación de cuantas averías mecánicas y electrónicas surjan en rotativas o en otras máquinas e instalaciones de la imprenta.

Oficial primero de Manipulado

Es el que, bajo dependencia directa de su superior, con plena facultad y responsabilidad, realiza, entre otras, las siguientes funciones: Comprobado, restaurado, guillotinado, taladro reserva, almacenamiento y expedición de cupón.

Oficial segunda de Rotativas y Mantenimiento

Es el que, bajo dependencia directa de su superior, realiza, entre otras, las siguientes funciones: Entintado, limpieza de algunas partes de la maquinaria, engrasado, ajuste de bobinas y cuantas tareas contribuyen a la puesta a punto y correcto funcionamiento de las rotativas, mantenimiento y reparación de cuantas averías surjan en cualquier máquina o instalación de la Imprenta, siendo atendido en caso de dificultad por un Oficial de superior categoría y manejando a tal efecto la maquinaria auxiliar adecuada.

Oficial segunda de Manipulado

Es el que, bajo dependencia directa de su superior, realiza, entre otras, las siguientes funciones: Clasificado, revisado, igualado, primer flejado, plastificado, conducción furgoneta y almacenaje.

Oficial de Taller

Es el que, bajo dependencia directa de su superior, realiza, entre otras, las siguientes funciones: Limpieza, transporte interno, carga y descarga, etc., prestando servicios indistintamente en cualquier área del proceso productivo.

GRUPO VII. PERSONAL SUBALTERNO

CATEGORÍAS

Conserje

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

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

Ordenanza de primera

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

Ordenanza de segunda

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

Vigilante nocturno

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

GRUPO VIII. PERSONAL DE LOS SERVICIOS BIBLIOGRÁFICOS

CATEGORÍAS

Técnicos de Grado Superior de los Servicios Bibliográficos

Son las personas que, estando en posesión de un título adecuado de Grado Superior, legalmente reconocido como tal, desempeñan tareas bibliográficas para las que es imprescindible dicha titulación. Sus funciones son las siguientes:

- Producción Braille: Fijación de criterios para adaptación y producción bibliográfica para ciegos, supervisión de la producción Braille y planificación y coordinación de publicaciones periódicas.
- Producción sonora: Fijación de criterios para la adaptación y producción bibliográfica para ciegos, supervisión de la producción sonora y planificación y coordinación de publicaciones periódicas.

c) Bibliotecas: Planificación y organización de las bibliotecas, detección de las necesidades bibliográficas en los diferentes sistemas, análisis y valoración de las estadísticas sobre el uso de bibliotecas y fijación de criterios para la catalogación y clasificación.

Técnicos de Grado Medio de los Servicios Bibliográficos

Son las personas que, estando en posesión de un título adecuado de Grado Superior, legalmente reconocido, bajo la supervisión del Técnico de Grado Superior, desempeñan tareas bibliográficas para las que es necesaria dicha titulación. Sus funciones son las siguientes:

a) Producción Braille: Transcripción en Sistema Braille, corrección de textos en Braille, adaptación de textos al sistema Braille y programación y tratamiento de textos para Centros de Producción Bibliográfica.

b) Producción sonora: Realización de montajes, adaptaciones de textos para su grabación, asesoramiento técnico en grabaciones, mejora de grabaciones defectuosas, control de calidad de la producción sonora.

c) Producción de material en relieve: Adaptaciones en relieve para ciegos, experimentación de materiales, diseño y realización de maquetas.

d) Bibliotecas: Clasificación y catalogación en bibliotecas, asesoramiento e información a usuarios sobre fondos bibliográficos y confección de estadísticas sobre el uso de las bibliotecas.

Especialistas del Servicio Bibliográfico

Son las personas que con la capacidad profesional y titulación adecuada, BUP, FP2 o equivalente, ejecutan tareas de índole

bigliográfica, bajo las directrices de los técnicos superiores. Sus funciones son las siguientes:

a) Producción Braille: Manejo de impresoras en sus distintas modalidades, encuadernación y supervisión del equipo de formación y mantenimiento y conservación de la maquinaria a su cargo.

b) Producción sonora: Realización de grabaciones en cintas magnetofónicas, copias magnetofónicas que entrañen especial dificultad y mantenimiento y conservación de la maquinaria a su cargo.

c) Producción de material en relieve: Reproducción de maquetas, mantenimiento y conservación de la maquinaria, a su cargo, y almacenamiento.

d) Bibliotecas: Control de envío y recepción de obras, atender la correspondencia y solicitud de los usuarios, confección y manejo de ficheros y control de las existencias bibliográficas.

Auxiliar de los Servicios Bibliográficos

Son las personas que, con la capacitación profesional y la titulación adecuada, Grado Escolar, FP1 o equivalente, bajo la supervisión del Especialista, realizan tareas auxiliares en cualquiera de las modalidades del Servicio Bibliográfico. Sus funciones son las siguientes: Manipulación de materias primas, manejo de guillotinas y cortadoras, almacenamiento de materiales y preparación de los mismos para su expedición, formación y cosido bajo la supervisión del Especialista, confección de termocopias, alfabetización y manejo de ficheros, mantenimiento y conservación de la maquinaria a su cargo, realización de copias magnetofónicas automáticas que no entrañen dificultad y mecanografiado de textos.

ANEXO NUMERO 3

Tabla salarial aplicable en 1987

	Jornada ordinaria		Jornada reducida	
	Salario base mensual	Salario base anual	Salario base mensual	Salario base anual
Nivel 1: Titulado Superior. Interventor contable. Técnico de Grado Superior de Servicios Bibliográficos. Profesor de Escuela Universitaria. Inspector técnico	153.800	2.153.200	123.040	1.722.560
Nivel 2: Músico profesional. Profesor de BUP y FP, Profesor Música, Enseñanza Profesional.	142.000	1.988.000	113.600	1.590.400
Nivel 3: Titulado Medio. Jefe administrativo. Subinspector técnico. Profesor Prácticas Escuela Universitaria. Profesor Educación Especial EGB. Profesor Música Enseñanza Elemental. Administrador Jefe de Residencia. Técnico de Grado Medio de Servicios Bibliográficos	130.200	1.822.800	104.160	1.458.240
Nivel 4: Asistente Social. Contable. Asistente Técnico Superior. Técnico Material Tiflotécnico. Instructor técnico. Técnico de Rehabilitación Básica. Jefe de Taller ...	118.300	1.656.200	94.640	1.324.960
Nivel 5: Lector Grabador. Especialista de Servicios Bibliográficos. Programador. Inspector de Ventas. Relaciones Públicas. Oficial administrativo. Educador. Jefe de Equipo de: Producción, Rotativas y Manipulado. Delineante	108.900	1.524.600	87.120	1.219.080
Nivel 6: Monitor de Terapia Ocupacional. Monitor Deportivo. Oficial primero de Rotativas y Mantenimiento. Oficial primero de Producción	104.100	1.457.400	83.280	1.165.920
Nivel 7: Auxiliar de Clínica. Auxiliar de Especialista de Servicios Bibliográficos. Auxiliar administrativo. Telefonista. Gobernanta. Cuidador. Oficial primero de Manipulado. Jefe de Almacén	98.200	1.374.800	78.560	1.099.840
Nivel 8: Cocinero. Oficial primero Mantenimiento. Conserje. Oficial segundo de Rotativas y Mantenimiento. Oficial segundo de Producción	93.500	1.309.000	74.800	1.047.200
Nivel 9: Ordenanza de primera. Vigilante nocturno. Oficial segundo de Manipulado	90.000	1.260.000	72.000	1.008.000
Nivel 10: Ayudante de Cocina. Oficial segundo de Mantenimiento. Ordenanza de segunda	82.900	1.160.600	66.320	928.480

	Jornada ordinaria		Jornada reducida	
	Salario base mensual	Salario base anual	Salario base mensual	Salario base anual
Nivel 11: Personal de Servicios Domésticos. Personal no cualificado. Auxiliar de Tañer	75.800	1.061.200	60.640	848.960

ANEXO 4

Trienios correspondientes a la tabla salarial aplicable a 1987, para el personal de jornada reducida

N.º T	V	D	N.º T	V	D
<i>Nivel 1</i>					
1	8.613		12	56.784	
2	17.226		13	56.784	2.801
3	25.839		14	56.784	7.384
<i>Nivel 5</i>					
4	30.760		1	6.099	
5	30.760		2	12.197	
6	49.216		3	18.296	
7	60.290		4	21.780	
8	68.903		5	21.780	
9	73.824		6	34.848	
10	73.824		7	42.689	
11	73.824		8	48.788	
12	73.824		9	52.272	
13	73.824		10	52.272	
14	73.824		11	52.272	
<i>Nivel 2</i>					
1	7.952		12	52.272	3.927
2	15.904		13	52.272	8.250
3	23.856		14	52.272	
<i>Nivel 6</i>					
4	28.400		1	5.830	
5	28.400		2	11.660	
6	45.440		3	17.489	
7	55.664		4	20.820	
8	63.616		5	20.820	14
9	68.160		6	33.312	
10	68.160		7	40.808	
11	68.160		8	46.637	
12	68.160		9	49.968	
13	68.160		10	49.968	
14	68.160	383	11	49.968	
<i>Nivel 3</i>					
1	7.292		12	49.968	33
2	14.583		13	49.968	4.199
3	21.874		14	49.968	8.366
<i>Nivel 7</i>					
4	26.040		1	5.500	
5	26.040		2	10.999	
6	41.664		3	16.498	
7	51.039		4	19.640	
8	58.300		5	19.640	413
9	62.496		6	31.424	
10	62.496		7	38.495	
11	62.496		8	43.994	
12	62.496		9	47.136	
13	62.496		10	47.136	
14	62.496	4.588	11	47.136	
<i>Nivel 4</i>					
1	6.625		12	47.136	990
2	13.250		13	47.136	5.000
3	19.875		14	47.136	9.011
<i>Nivel 8</i>					
4	23.660		1	5.236	
5	23.660		2	10.472	
6	37.856		3	15.708	
7	46.374		4	18.700	
8	52.999		5	18.700	51
9	56.784		6	29.920	
10	56.784		7	36.652	
11	56.784				

N.º T	V	D	N.º T	V	D
8	41.888		3	13.928	
9	44.880		4	16.580	
10	44.880		5	16.580	1.071
11	44.880		6	26.528	
12	44.880	121	7	32.497	
13	44.880	3.871	8	37.140	
14	44.880	7.621	9	39.792	
<i>Nivel 9</i>					
1	5.040		10	39.792	
2	10.080		11	39.792	
3	15.120		12	39.792	2.570
4	18.000		13	39.792	6.100
5	18.000	230	14	39.792	9.630
6	28.800		<i>Nivel 11</i>		
7	35.280		1	4.245	
8	40.320		2	8.490	
9	43.200		3	12.735	
10	43.200		4	15.160	
11	43.200		5	15.160	1.079
12	43.200	551	6	24.256	
13	43.200	4.197	7	29.714	
14	43.200	7.843	8	33.959	
<i>Nivel 10</i>					
1	4.643		9	36.384	
2	9.285		10	36.384	
			11	36.384	
			12	36.384	2.589
			13	36.384	5.837
			14	36.384	9.085

N.º T - Número de trienios.
V - Valor del trienio.
D - Cantidad a percibir por trienios con el carácter de absorbible.

Trienios correspondientes a la tabla salarial aplicable a 1987, para el personal de jornada ordinaria

N.º T	V	N.º T	V
<i>Nivel 1</i>			
7	69.580		
8	79.520		
9	85.200		
10	85.200		
11	85.200		
12	85.200		
13	85.200		
14	85.200		
<i>Nivel 3</i>			
1	9.114		
2	18.228		
3	27.342		
4	32.550		
5	32.550		
6	52.080		
7	63.798		
8	72.912		
9	78.120		
10	78.120		
11	78.120		
12	78.120		
13	78.120		
14	78.120		
<i>Nivel 2</i>			
1	9.940		
2	19.880		
3	29.820		
4	35.500		
5	35.500		
6	56.800		

N.º T	V	N.º T	V
<i>Nivel 4</i>		<i>Nivel 8</i>	
1	8.281	1	6.545
2	16.562	2	13.090
3	24.843	3	19.635
4	29.575	4	23.375
5	29.575	5	23.375
6	47.320	6	37.400
7	57.967	7	45.815
8	66.248	8	52.360
9	70.980	9	56.100
10	70.980	10	56.100
11	70.980	11	56.100
12	70.980	12	56.100
13	70.980	13	56.100
14	70.980	14	56.100
<i>Nivel 5</i>		<i>Nivel 9</i>	
1	7.623	1	6.300
2	15.246	2	12.600
3	22.869	3	18.900
4	27.225	4	22.500
5	27.225	5	22.500
6	43.560	6	36.000
7	53.361	7	44.100
8	60.984	8	50.400
9	65.340	9	54.000
10	65.340	10	54.000
11	65.340	11	54.000
12	65.340	12	54.000
13	65.340	13	54.000
14	65.340	14	54.000
<i>Nivel 6</i>		<i>Nivel 10</i>	
1	7.287	1	5.803
2	14.574	2	11.606
3	21.861	3	17.409
4	26.025	4	20.725
5	26.025	5	20.725
6	41.640	6	33.160
7	51.009	7	40.621
8	58.296	8	46.424
9	62.460	9	49.740
10	62.460	10	49.740
11	62.460	11	49.740
12	62.460	12	49.740
13	62.460	13	49.740
14	62.460	14	49.740
<i>Nivel 7</i>		<i>Nivel 11</i>	
1	6.874	1	5.306
2	13.748	2	10.612
3	20.622	3	15.918
4	24.550	4	18.950
5	24.550	5	18.950
6	39.280	6	30.320
7	48.118	7	37.142
8	54.992	8	42.448
9	58.920	9	45.480
10	58.920	10	45.480
11	58.920	11	45.480
12	58.920	12	45.480
13	58.920	13	45.480
14	58.920	14	45.480

N.º T = Número de trienios.
V = Valor del trienio.

ANEXO NUM. 5 Plus de residencia

Nivel	A	B	C
1	23.070	46.140	115.350
2	21.300	42.600	106.500
3	19.530	39.060	97.650
4	17.745	35.490	88.725
5	16.335	32.670	81.675
6	15.615	31.230	78.075
7	14.730	29.460	73.650
8	14.025	28.050	70.125
9	27.000	13.500	67.500
10	12.435	24.870	62.175
11	11.370	22.740	56.850

A: Islas Baleares.

B: Islas de Gran Canaria y Tenerife.

C: Restantes islas Canarias, Ceuta y Melilla. En estas agencias se abonará igualmente en este plus el 75 por 100 de lo que realmente se perciba en concepto de premios por antigüedad.

* Esta tabla de aplicación para las jornadas completas, se valorará proporcionalmente a las jornadas reducidas.

Por la Comisión Mixta de la ONCE

Director general: Ilustrísimo señor don Miguel Durán Campos.

Secretario general: Don José María Arroyo Zarzosa.

Vicepresidente del Consejo General: Don Francisco Luis Galaretta Alonso.

Consejero general: Don Santiago Fernández Cortés.

Consejero general: Don Santos Cabrero Vallejo.

Jefe Sección Personal: Don Antonio Perán Elvira.

Asesor Letrado: Don José María Jaureguizar Vázquez.

Asesora Letrada: Doña Susana Gómez-Leal Pérez.

Secretaria: Doña María de la Concepción Caballero Ochoa.

Por el Comité Intercentros

Por APEAVO-SIFV:

Don Inocencio Rial Romero, don Mariano Hermida González, don Francisco Gainza Aramberrí, don Alejandro Juste del Olmo y don Angel Luis Blanco Moral.

Por UTO:

Doña María de los Angeles Ortiz Hojas, don Mario Loreto Sanz Robles, don José María Leal Damián y don Francisco J. Zaragoza Herrero.

Por UGT:

Don Manuel Márquez Hurtado y don Joaquín Martín Díaz.

Por CC.OO.:

Don Angel Fuambuena Lanza.

MINISTERIO DE INDUSTRIA Y ENERGIA

15669 RESOLUCION de 20 de enero de 1987, de la Dirección General de Industrias Siderometalúrgicas y Navales, por la que se acuerda publicar extracto de 37 homologaciones solicitadas por «Inespal, Sociedad Anónima», fábrica de Noblejas, de los grupos de perfiles extruidos de aluminio y sus aleaciones, fabricados por el mismo en su instalación industrial de Noblejas (Toledo).

A los efectos procedentes, este Centro Directivo ha acordado publicar extracto de las 37 resoluciones siguientes, todas ellas de fecha 22 de diciembre de 1986, por las que se homologan los grupos de perfiles extruidos de aluminio y sus aleaciones relacionados a continuación, con las condiciones expresadas en el texto íntegro de cada resolución:

Grupo 1: Marcos superiores de corredera. Número de homologación, CPA-0901.