lucía, Aragón, Asturias, Cantabria, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Extremadura, Galicia, Murcia, País Vasco y Comunidad Valenciana.

2. Las estancias serán de diez días en hoteles de la costa mediterránea, en régimen de pensión completa, durante la primera quincena del mes de septiembre.

3. Los gastos de alojamiento, manutención, así como el transporte desde cada una de las Comunidades Autónomas, serán gratuitos para las personas beneficiarias, corriendo a cargo del Instituto de la Mujer y las Comunidades Autónomas citadas.

4. Las mujeres beneficiarias podrán ir solas o acompañadas de sus hijas e hijos menores con edades comprendidas entre los dos y doce años, ambos inclusive.

5. Serán requisitos para poder solicitar estas estancias los siguientes:

Estar domiciliadas en la Comunidad Autónoma correspondiente.

Tener ingresos mensuales iguales o inferiores al salario mínimo interprofesional, más 15.000 pesetas por hija o hijo a su cargo.

6. Cada Comunidad Autónoma constituirá una Comisión de Selección al efecto, que estudiará las solicitudes y elaborará la propuesta de concesión a la Directora General del Instituto de la Mujer.

Se dará prioridad a las siguientes circunstancias:

Mujeres que tengan a su cargo exclusivo hijas o hijos menores.

Ingresos mínimos o nulos.

Carencia de estabilidad social.

Mujeres que estén residiendo o hayan residido en una casa de acogida para mujeres o centro similar.

Que no hayan disfrutado de este programa u otros similares.

7. Las interesadas deberán presentar la siguiente documentación:

Solicitud, según anexo.

Fotocopia del documento nacional de identidad.

Fotocopia de la cartilla de la Seguridad Social.

Fotocopia compulsada del libro de familia.

Fotocopia de la declaración del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, correspondiente al año 1997. En caso de no haberse realizado, por carecer de ingresos o no tener obligación de presentarla, habrá de hacerse declaración responsable de la situación económica de la interesada, con los documentos acreditativos que lo justifiquen (nómina, recibo de cualquier tipo de subsidio, tarjeta de demanda de empleo, etc.).

Cualquier otro documento acreditativo de que reúne los requisitos exigidos en la convocatoria (certificación de asistente social, Ayuntamiento, casa de acogida, sentencia de separación o divorcio, etc.).

Las personas que resulten seleccionadas deberán aportar informe médico de la Seguridad Social, tanto de las mujeres como de sus menores, en el que conste que no padecerán ninguna enfermedad infecto-contagiosa.

8. En caso de renuncia a la plaza o plazas adjudicadas, la beneficiaria deberá comunicarlo, al menos, con siete días de antelación del comienzo de las estancias. En caso de no notificarlo, sin causa que lo justifique, quedará excluida de la selección en la próxima convocatoria.

9. Las solicitudes deberán presentarse, dependiendo de la Comunidad Autónoma en que resida, en los siguientes organismos:

Instituto Andaluz de la Mujer; calle San Jacinto, 7, 29007 Málaga; teléfono: (95) 230 40 00, y en cualquiera de sus Centros de la Mujer de cada provincia (Andalucía).

Instituto Aragonés de la Mujer; paseo María Agustín, 38, Edificio Antigua Maternidad Provincial, planta baja, 50071 Zaragoza; teléfono: (976) 44 52 11.

Consejería de Cultura, Secretaría de la Mujer; plaza del Sol, 8, 33009 Oviedo; teléfono: (98) 510 67 17.

Consejería de Presidencia, Dirección General de la Mujer; calle Castilla, 2, primera planta, 39002 Santander; teléfono: (942) 22 14 33.

Consejería de Bienestar Social, Dirección General de la Mujer; avenida de Francia, 4, segunda planta, 45071 Toledo; teléfono: (925) 26 72 00.

Consejería de Sanidad y Bienestar Social, Secretaría Regional de la Mujer; avenida de Burgos, 11, 47071 Valladolid; teléfono: (983) 33 76 76.

Consejería de Cultura y Patrimonio, Dirección General de la Mujer; calle Almendralejo, 14, 06800 Mérida (Badajoz); teléfono: (924) 38 12 22.

Servicio Galego de Igualdad do Home e da Muller, plaza de Europa, 15-A, 2.º, Área Central-Fontiñas, 15703 Santiago de Compostela (La Coruña); teléfono: (981) 54 53 51.

Consejería de Presidencia, Dirección General de Juventud, Mujer y Familia; Manresa, 5, entresuelo, 30004 Murcia; teléfono: (968) 21 43 47.

Emakumearen Euskal Erankundea/Instituto Vasco de la Mujer; Manuel Iradier, 36, 01005 Vitoria; teléfono: (945) 13 26 13.

Consejería de Bienestar Social, Dirección General de la Mujer; calle Náquera, 9, 46003 Valencia; teléfono: (96) 398 56 00.

El plazo de admisión de solicitudes será de veinte días naturales, a partir del día siguiente a la fecha de publicación de la presente Resolución en el «Boletín Oficial del Estado».

10. El Instituto de la Mujer adjudicará las plazas oídas las propuestas de las correspondientes Comisiones de Selección.

Madrid, 8 de junio de 1998.—La Directora general, María Concepción Dancausa Treviño.

ANEXO

Instancia de solicitud

Nombre y apellidos de la solicitante

Fecha de nacimiento..... Estado civil.....

Domicilio

Localidad Provincia

Código postal Teléfono

Nivel de estudios: Sin estudios Primarios E.G.B.

B.U.P. F.P. T. Universitaria: Diplomatura Licenciatura

Situación laboral: En activo Desempleo Pensionista

Perceptoras I.M.I. Otros

Profesión que desempeña

Ingresos netos anuales

Convivencia: Vivienda familiar (madre e hijas/os) Con padres

Casa de acogida o centro similar

Otros

Hijas e hijos de la solicitante:

Nombre	Apellidos	Fecha de nacimiento
.....		
.....		
.....		
.....		
.....		

Documentos que acompaña:

Fotocopia del documento nacional de identidad/número de identificación fiscal.

Fotocopia de la cartilla de la Seguridad Social.

Fotocopia del libro de familia.

Fotocopia de la declaración del Impuesto sobre la Renta.

Declaración jurada de situación de dependencia económica.

Otros.....

(Lugar, fecha y firma.)

15020 RESOLUCIÓN de 29 de mayo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del IX Convenio Colectivo de la empresa Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) y su personal.

Visto el texto del IX Convenio Colectivo de la empresa Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) y su personal (número de código: 9003912) que fue suscrito con fecha 25 de febrero de 1998, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por la Sección sindical de UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 29 de mayo de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

IX CONVENIO COLECTIVO DE LA ONCE Y SU PERSONAL

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Ámbito personal.*

1. El presente Convenio tiene por objeto regular las condiciones de trabajo de todo el personal que trabaja en la ONCE, con independencia de que sea o no afiliado a la misma.

2. Quedan excluidos de este Convenio los profesionales y colaboradores de todo tipo, relacionados con la ONCE por cualquier contrato distinto del laboral.

Artículo 2. *Ámbito funcional.*

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

2. La ONCE explota en exclusiva la concesión estatal de la venta del cupón pro-ciegos.

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

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

Artículo 3. *Ámbito territorial.*

Las condiciones de trabajo de este Convenio Colectivo se aplicarán a todo el personal de la ONCE en todo el territorio del Estado español.

Artículo 4. *Ámbito temporal.*

1. El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia desde la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado» hasta el 31 de diciembre de 1998. 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.

2. 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 a los representantes de los trabajadores, constituidos en Comisión Negociadora. Dichos acuerdos comenzarán a surtir efectos en la fecha en que se decida por las partes, y podrán contener modificaciones parciales del articulado de este Convenio.

Artículo 5. *Prórrogas y denuncia.*

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

Artículo 6. *Vinculación a la totalidad.*

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas global y conjuntamente, por lo que en el supuesto de que por disposición legal, reglamentaria, o por la autoridad judicial se anulase alguna de sus cláusulas o éstas resultasen afectadas, el Convenio en su totalidad podrá ser renegociado a instancia de la parte firmante que se considere perjudicada.

En este caso, la Comisión Negociadora vendrá obligada a iniciar las nuevas deliberaciones en el plazo máximo de un mes.

2. No serán de aplicación, para el personal sujeto al presente Convenio, las disposiciones contenidas en cualquier otro Convenio Colectivo, pacto u Ordenanza de Trabajo.

Artículo 7. *Compensación y absorción.*

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

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

CAPÍTULO II

Comisión Paritaria

Artículo 8. *Comisión de interpretación, estudio y vigilancia.*

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

2. Estará constituida paritariamente por hasta un máximo de cuatro miembros de cada una de las partes. Los cuatro representantes de la parte social serán elegidos de forma proporcional por los sindicatos negociadores del Convenio, debiendo constituirse como máximo dentro de los quince días siguientes a la publicación del presente Convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

3. Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

- Interpretación auténtica del presente Convenio.
- Control y seguimiento de la aplicación del Convenio y de su desarrollo normativo.
- Entender, de forma obligatoria y previa a las vías administrativa y jurisdiccional, en los conflictos de carácter colectivo que se susciten en relación con la interpretación y aplicación del Convenio.
- Intervenir en los procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos en los términos previstos por el capítulo XVI de este Convenio.
- Todas aquellas actividades que tiendan a asegurar la eficacia del Convenio, así como las que le sean delegadas por la representación de la ONCE y de los sindicatos firmantes.

4. La Comisión Paritaria vendrá obligada a reunirse, al menos, una vez cada tres meses, quedando facultadas las partes para convocar cuantas reuniones la problemática demande. En estos casos, la contraparte no podrá rehusar su asistencia a la reunión.

5. La parte que tome la iniciativa de la convocatoria habrá de comunicárselo a la otra con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas. La convocatoria incluirá un orden del día con los asuntos a tratar. La contraparte estudiará este orden del día y podrá proponer la inclusión en él de nuevos asuntos.

CAPÍTULO III

Organización del trabajo

Artículo 9. *Facultad.*

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

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

3. El trabajador está obligado a realizar los trabajos encomendados bajo la dirección de las personas responsables en cada momento. El rendimiento exigible a cada trabajador será el correspondiente a la actividad normal en régimen de plena ocupación.

CAPÍTULO IV

Contratación, provisión de vacantes y formación profesional**Artículo 10. Selección de personal y cobertura de vacantes.**

1. Las convocatorias para la cobertura de vacantes se celebrarán cuando existan vacantes en número suficiente que las hagan necesarias, y se ajustarán a los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad.

Los órganos directivos de la ONCE podrán recurrir a la contratación directa con carácter indefinido para cubrir los puestos de trabajo de Agente-Vendedor, y los comprendidos en los grados organizativos I y II, así como aquellos puestos que, por su escaso número, no justifiquen promover una convocatoria. A estos efectos, se entenderá que existen vacantes suficientes y debe promoverse una convocatoria cuando, en el plazo de vigencia del Convenio, existan para un puesto de trabajo más de 30 vacantes sin cubrir por año, o bien vacantes en un 20 por 100 de las plazas totales de plantilla para ese puesto, dando conocimiento a la Comisión Paritaria de estos datos.

2. En este supuesto, 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, y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior:

- a) Concurso de traslado.
- b) Pruebas de ascenso.
- c) Pruebas de acceso restringido para personal contratado.
- d) Pruebas de acceso libre.

3. Las convocatorias para la cobertura de plazas vacantes, o de nueva creación, serán de ámbito nacional o bien por Comunidad Autónoma.

4. En las comisiones que realicen la selección de personal se integrará un representante del Comité Intercentros, en los mismos derechos y obligaciones que los restantes miembros de tales órganos de selección, respetando las facultades de la presidencia que le sean propias.

5. En los concursos únicamente existirá la lista de espera cuando así se prevea expresamente en la convocatoria, y en las condiciones que en ella se establezcan.

6. Cuando un trabajador acceda mediante turno de ascenso o turno libre a otro puesto de trabajo, la ONCE le reservará la vacante desde la que opta durante la vigencia del período de prueba del nuevo puesto de trabajo.

7. La superación de las pruebas de aptitud facultará a la ONCE a suscribir contrato indefinido en el que se reflejará el período de prueba convenido.

Artículo 11. Traslados voluntarios.

1. Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 75 y 76 de este Convenio, se convocará concurso de méritos entre los trabajadores fijos de la Organización con independencia del centro al que figuren adscritos, y que pertenezcan al mismo puesto de trabajo que interesa cubrir, cuando existan suficientes 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.

2. 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, 1 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) 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, 3 puntos.

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

Haber nacido en la Comunidad Autónoma donde se ha producido la vacante, 1 punto.

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

d) Residencia: Haber residido en la localidad en donde radica el centro donde se ha producido la vacante, y siempre que el aspirante la hubiera abandonado a consecuencia del primer destino, 2 puntos.

e) Derecho de consorte: Cuando el cónyuge del trabajador se encuentre trabajando, ya sea en la ONCE o fuera de ella, con anterioridad a la convocatoria, en la provincia en donde radique el centro donde se ha producido la vacante, 8 puntos.

f) 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, 8 puntos, reservándose la Dirección de la ONCE la potestad de recabar informe médico pericial contradictorio en relación a las causas alegadas.

g) Trayectoria profesional, a valorar discrecionalmente por la Comisión de Selección, hasta un máximo de 8 puntos.

h) En caso de que se produzca empate entre dos o más trabajadores por aplicación de los anteriores baremos se resolverá el traslado a favor del trabajador que acredite mayor puntuación en los siguientes apartados, por orden de prelación:

- 1.º Circunstancias médicas especiales.
- 2.º Derecho de consorte.
- 3.º Trayectoria profesional.
- 4.º Antigüedad.

3. Toda convocatoria de traslado contemplará la posibilidad de adjudicación mediante resultas, 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.

4. Convocatoria:

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

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

5. Solicitudes:

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

6. Resolución:

Los concursos serán resueltos por la ONCE, adjudicando las vacantes a los aspirantes que obtengan mayor puntuación en aplicación estricta del baremo antes referido, con participación de un miembro del Comité Intercentros.

7. Incorporación al puesto de trabajo:

El cese de trabajador trasladado a consecuencia del concurso se producirá en la fecha consignada en el escrito de notificación de la concesión al interesado.

La toma de posesión del nuevo destino obtenido a consecuencia del concurso se producirá dentro del plazo de once días hábiles si radica en distinta localidad, contados a partir del día siguiente de haberse producido el cese. Si radica en la misma localidad, existirá un preaviso de cuarenta y ocho horas.

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

9. Sin perjuicio de lo establecido con carácter general en el presente artículo, la ONCE podrá proporcionar el traslado a aquellos trabajadores que por estar encuadrados en puestos de trabajo no previstos en las plantillas de los centros a que opten, lo puedan hacer a otros puestos de trabajo de niveles retributivos iguales o inferiores, contemplando individualmente cada caso, previo acuerdo entre la ONCE y el trabajador, comunicándolo a la Comisión Paritaria. Estos traslados no gozarán del beneficio del apartado 7 del presente artículo.

10. La ONCE podrá efectuar traslados provisionales, no sujetos al beneficio del apartado 7 del presente artículo, de los trabajadores que lo soliciten fuera del turno ordinario de traslado y siempre que no se vulneren los derechos de los restantes trabajadores.

11. Los puestos vacantes a causa de traslado del titular con derecho a reserva del puesto de trabajo podrán cubrirse mediante contratos de interinidad, si no fuera posible atender a su cobertura con los trabajadores del propio centro.

Artículo 12. *Ascensos.*

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

2. El ascenso podrá producirse entre los trabajadores de la ONCE en el ámbito de la convocatoria, con independencia de la categoría que ostente, siempre que ésta sea de grado igual o inferior a aquella a la que aspiren. Será prioritaria la adjudicación de vacantes a los trabajadores adscritos al centro donde éstas se produzcan si el interesado se encuentra comprendido dentro del número total de vacantes a cubrir en la convocatoria. El resto de las vacantes se cubrirán atendiendo a las solicitudes formuladas por los aspirantes por estricto orden de puntuación.

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

- Tener contrato indefinido en el momento de la convocatoria.
- Formación académica o laboral adecuada al puesto de trabajo, de acuerdo con los requerimientos recogidos en el anexo 4.
- Acreditación de méritos, superación de pruebas de aptitud y, en su caso, cursos de formación.

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

5. En el caso de que un trabajador fijo de plantilla no posea la titulación académica o laboral exigida para el ascenso a un puesto de trabajo ésta se suplirá con cuatro años de antigüedad en el puesto de trabajo desde el que se opta, en los siguientes casos:

Oficial administrativo: Tesorero, Inspector de Ventas.

Tesorero, Oficial administrativo e Inspector de Ventas: Jefe administrativo.

Oficial segunda de Cocina: Oficial primera de Cocina.

Oficial segunda de Mantenimiento General: Oficial primera de Mantenimiento General.

Oficial primera de Mantenimiento General: Jefe de equipo de Mantenimiento General.

Oficial segunda de Manipulado: Oficial primera de Manipulado.

Oficial segunda de Mantenimiento de Maquinaria Imp. C: Oficial primera de Mantenimiento de Maquinaria.

Oficial segunda de Rotativas: Oficial primera de Rotativas.

Oficial segunda de Fotomecánica: Oficial primera de Fotomecánica.

Oficial segunda de Producción: Oficial primera de Producción.

Oficial segunda de Mantenimiento Cent. Produc.: Oficial primera de Mantenimiento Cent. Produc.

Oficial primera de Manipulado: Jefe de equipo de Manipulado.

Oficial primera de Rotativas: Jefe de equipo de Rotativas.

Oficial primera de Mantenimiento de Máquinas Imp. Cup.: Jefe de equipo de Mantenimiento de Máquinas.

Oficial primera de Producción: Jefe de equipo de Producción.

Jefe de equipo de Manipulado: Jefe de Taller de Manipulado.

Jefe de equipo de Rotativas: Jefe de Taller de Rotativas.

Jefe de equipo de Mantenimiento de Máquinas Imp. Cup.: Jefe de Taller de Mantenimiento de Máquinas.

Jefe de equipo de Producción: Jefe de Taller de Producción.

Artículo 13. *Pruebas de acceso restringido para personal contratado.*

1. Las pruebas de acceso restringido para contratados se podrán realizar mediante oposición o concurso-oposición.

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

3. Podrán optar al turno de acceso restringido los trabajadores de la ONCE, en el ámbito de la convocatoria, que cumplan los siguientes requisitos:

a) Estar contratado en el puesto de trabajo que se convoca, mediante contratos laborales por tiempo determinado.

b) Haber trabajado al menos seis meses en los doce anteriores a la publicación de la convocatoria en dicho puesto de trabajo.

c) Estar en activo en el momento de dicha publicación.

d) Cumplir los requerimientos exigidos para el puesto de trabajo al que se opta.

4. Podrán asimismo participar en este turno los trabajadores fijos de plantilla que viniesen realizando funciones del puesto de trabajo que se convoca, siempre que reúnan los requisitos establecidos en las letras b), c) y d) del apartado anterior.

5. La adjudicación de vacantes será prioritaria para aquellos trabajadores adscritos al centro donde éstas se produzcan, siempre que el interesado se encuentre comprendido dentro del número total de vacantes a cubrir en el ámbito de la convocatoria. El resto de las vacantes se cubrirán atendiendo a las solicitudes formuladas por los aspirantes, por estricto orden de puntuación.

Artículo 14. *Pruebas de acceso libre.*

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

2. Mediante este turno libre se accederá a las plazas que hayan quedado vacantes tras los turnos de traslado, de ascenso y restringido para personal contratado.

Artículo 15. *Contratación.*

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

2. Todos los contratos incluirán el período de prueba, de conformidad con el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores. La duración del período de prueba, si no se pacta otra cosa en contrato, será de doce meses para los puestos de trabajo comprendidos en los grados organizativos VI al XI, y de seis meses para los restantes puestos. La situación de IT interrumpirá el período de prueba, salvo que en el contrato se pacte lo contrario.

3. La ONCE podrá efectuar contrataciones a tiempo parcial para la cobertura de cualquier puesto de trabajo, con carácter indefinido o por tiempo determinado.

4. El contrato en prácticas podrá concertarse para la cobertura de puestos ubicados en los grados III al XI con las personas que cumplan los requisitos legalmente exigidos. Si se hubiera pactado el contrato por una duración inferior a la máxima legal, podrán efectuarse hasta tres prórrogas de seis meses cada una.

5. Mediante contratos de obra o servicio determinado podrán cubrirse, entre otras, necesidades relativas a áreas como:

Copia de textos.

Reparto.

Animación sociocultural.

Actividades deportivas.

Encuestas.

Codificación y grabación de datos.

Adaptación de sistemas de trabajo.

Lectura y grabación de textos.

Monitores y coordinadores en actividades de tercera edad.

6. 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.

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

Artículo 16. *Reservas en el empleo para afiliados.*

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

2. Dicha preferencia absoluta lo será para los turnos de acceso restringido y libre, y las plazas no cubiertas en estos turnos podrán convocarse para personas no afiliadas a la ONCE.

3. La concreción de la reserva en turno de ascenso por cada puesto de trabajo se regula de la forma siguiente:

	Porcentaje
Jefe administrativo	90
Monitor de Terapia Ocupacional	25
Psicólogo	25
Sociólogo	25
Instructores:	
Tiflotecnología y Braille	75
Telefonía	75
Afinación y Reparación de Instrumentos de Teclado	25
Profesor Música Enseñanza Elemental	75

	Porcentaje
Profesor Fisioterapeuta Escuela Universitaria	50
Profesor EE de EGB	50
Profesor de BUP y FP	50
Telefonista	100
Auxiliar Servicios Bibliográficos	50
Oficial segunda Producción	25
Especialista Servicios Bibliográficos	50
Oficial primera Producción	25
Técnico asesor en Promoción Artística	50
Técnico Servicios Bibliográficos Braille	50
Técnico Servicios Bibliográficos Sonido	25
Técnico Servicios Bibliográficos Biblioteca	25
Periodista	50
Músico profesional	100
Técnico superior Servicios Bibliográficos	50
Asesor económico	25
Asesor jurídico	25
Asesor económico-financiero	25
Graduado social	25
Asistente social	25
Terapeuta ocupacional	25
Técnico asesor Recursos Humanos y Organización	25

4. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, los afiliados podrán acceder a cualquier puesto de trabajo que no figure expresamente como reservado, salvo que en la convocatoria y por razones objetivas relacionadas con las funciones del puesto a desempeñar se recoja como requisito «no ser afiliado a la ONCE», comprometiéndose en el primer supuesto la ONCE a adaptar las pruebas para los afiliados aspirantes, en base a la demanda específica existente.

5. Los porcentajes de reserva operarán siempre en relación con los procesos selectivos convocados en cada momento, y no sobre el número total de trabajadores en plantilla por cada puesto.

6. En los ascensos, las reservas pactadas garantizan un mínimo de acceso del personal afiliado a los puestos susceptibles de reserva. Fuera de estos porcentajes, y en relación con las plazas restantes, se tomarán en cuenta las puntuaciones obtenidas, de cara a cubrir ese resto, y en condiciones de plena igualdad.

En los supuestos en que, agotado el turno libre de reserva absoluta, queden puestos vacantes, su cobertura se producirá con aquellos empleados del turno de ascenso que no hubieran obtenido plaza por aplicación estricta de los límites de la reserva.

De mantenerse dichos puestos vacantes, la ONCE queda facultada para convocar nuevos turnos de acceso restringido y libre, sin sujeción a reserva, dentro del mismo proceso selectivo, y a salvo de lo dispuesto en el párrafo anterior, que garantiza el orden de prelación para los aspirantes de ascenso.

7. Si para alguno de los puestos sobrevienen modificaciones tecnológicas, o de cualquier otra índole, la representación de la ONCE y la de los trabajadores estudiarán la posibilidad de revisar y modificar los términos de este Acuerdo, para esos puestos en concreto.

Artículo 17. *Formación profesional.*

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

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

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

A este efecto se acreditarán los nuevos conocimientos adquiridos mediante el correspondiente certificado de aptitud o diploma.

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

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

3. La ONCE elaborará anualmente un Plan General de Formación para los trabajadores en activo, que contemplará la planificación y pre-

supuesto de las acciones institucionales, así como la cantidad máxima de las ayudas a conceder para iniciativas individuales.

Determinados aspectos del Plan de Formación, y los cursos que en su caso correspondan, podrán ser de carácter obligatorio para las personas a quienes afecte, siempre que su jornada coincida con el horario del curso, y si las exigencias del trabajo así lo aconsejan. La falta de asistencia a los cursos se considerará, en tal caso, como falta de asistencia al trabajo.

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

Cuando el trabajador haya recibido formación a cargo de la ONCE ésta podrá exigir su permanencia en la entidad durante el tiempo que se pacte, por escrito, hasta un máximo de dos años, o una indemnización compensatoria por daños y perjuicios si el trabajador abandona la ONCE antes de dicho término.

4. El desarrollo y seguimiento de lo previsto en el presente artículo se llevarán a cabo por una Comisión de Formación, de la cual formará parte un representante designado por el Comité Intercentros.

5. Las acciones de formación profesional en la ONCE se registrarán por lo dispuesto en este artículo, y en la Circular 16/1997, de 24 de octubre, o norma que la sustituya, así como por lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO V

Clasificación profesional

Artículo 18. *Grupos, categorías y puestos.*

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

2. Los puestos de trabajo enumerados en el anexo 1 se distribuyen entre los grados de contenido organizativo establecidos en el anexo 2, con su correspondiente nivel retributivo, según anexo 5.

Los requerimientos exigidos para cada puesto aparecen reflejados en el anexo 4, y las definiciones funcionales, que en ningún caso agotan el contenido de la prestación, en el anexo 3.

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

Artículo 19. *Movilidad.*

1. La movilidad funcional en el seno de la ONCE no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral o por la pertenencia al grupo profesional.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional ni a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La ONCE deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.

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

4. El cambio de funciones distintas de las pactadas, no incluido en los supuestos previstos en este artículo, requerirá el sometimiento de las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo establecidas en el capítulo XV de este Convenio Colectivo.

Artículo 20. *Superior categoría.*

1. Cuando no exista ningún otro procedimiento legal para la cobertura temporal de un servicio inaplazable y se aprecie la necesidad objetiva de realizar trabajo 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 el puesto de trabajo que ostenta y el que ejerza desde el primer día de la realización de los trabajos.

3. Si el trabajador realizase funciones de superior categoría durante un período superior a seis meses en un año, o a ocho meses en dos años, podrá solicitar de la ONCE la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él efectuadas, conforme a las reglas previstas en el capítulo IV de este Convenio.

4. En ningún caso la simple ausencia, sea cual fuere su motivo y duración, de quien ocupa un puesto de mando intermedio (con excepción de los Directores de agencia) o un cargo directivo dará lugar a la asunción, por parte de los empleados que de ordinario se encuentren desempeñando puestos de trabajo encuadrados en niveles organizativos inferiores al IX, de las funciones directivas de decisión, responsabilidad, confianza o representatividad inherentes a dichos cargos.

5. Los puestos de trabajo provisionalmente vacantes a causa del desempeño por sus titulares de suplencias de superior categoría podrán cubrirse mediante contratos de interinidad, con referencia al trabajador sustituido, a la causa de la sustitución y a la terminación del contrato en la fecha de reincorporación del titular o fecha en que termine su reserva de puesto.

CAPÍTULO VI

Jornadas y descansos

Artículo 21. *Jornada laboral.*

1. La jornada laboral ordinaria para el personal no vendedor se establece en treinta y seis horas semanales durante la vigencia de este Convenio Colectivo, quedando fijada en siete horas la jornada del viernes o, en su defecto, último día laborable de la semana, a excepción de lo previsto en el artículo siguiente.

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

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

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

Artículo 22. *Reglas específicas para Centros de Recursos Educativos.*

1. La jornada laboral de los profesores que realizan directamente funciones docentes, se establece en mil doscientas noventa y nueve horas anuales, de las cuales mil ciento veinticinco serán lectivas.

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

La Dirección de los Centros de Recursos procederá a una distribución del horario ajustada al calendario escolar, previo informe de los órganos de representación legal de los trabajadores. En ningún caso, la jornada diaria de este personal podrá superar las seis horas y media.

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

2. La jornada de los Profesores de Educación Especial de EGB que realizan itinerancia comienza a estos efectos, en el primer centro al que acuden, y finaliza en el último que visiten, siempre que dichos centros radiquen en la misma localidad.

3. Igualmente, para el personal cuyo trabajo esté relacionado con el servicio al alumnado, podrá fijarse por la Dirección del centro un cómputo anual de jornada. Para este personal, la jornada diaria no podrá superar las ocho horas, ni ser inferior a siete horas y cuarto.

4. Toda la jornada laboral, incluyendo las horas no lectivas, deberá realizarse en el centro de trabajo, como regla general, salvo cuando, por necesidades del servicio, las funciones correspondientes se realicen fuera del Centro.

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

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

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

Artículo 23. *Carácter de la jornada.*

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

2. La jornada de trabajo será continuada con carácter general, salvo para las agencias administrativas, corresponsalías y los Centros de Recursos Educativos.

3. La ONCE podrá disponer de jornadas partidas para el personal del grupo 1, personal de agencias y de inspección de ventas, siempre que la organización del trabajo lo requiera y previo informe al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

4. En las Delegaciones Territoriales, Direcciones Administrativas y Centros Autónomos no educativos, la ONCE podrá partir la jornada de trabajo a los trabajadores, con comunicación previa al Comité de Empresa o Delegados de Personal, con justificación objetiva de tal medida, hasta un máximo del 15 por 100 de la plantilla.

En todos estos casos, apartados 2 al 4, la partición de jornada, que dará derecho a percibir el correspondiente complemento salarial, tendrá la consideración de «modificación sustancial de las condiciones de trabajo», aceptada por los representantes de los trabajadores, a los efectos del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Para calcular el citado 15 por 100 de la plantilla se excluirá de ésta al personal de inspección de ventas, de agencias y del grupo 1.

Si las jornadas partidas superasen el anterior límite, se requerirá necesariamente acuerdo del Comité de Empresa o Delegados de Personal, sin que en ningún caso la jornada partida pueda afectar a más del 25 por 100 de la plantilla sujeta a cómputo.

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

6. Una vez asignado a un trabajador el régimen de jornada partida con arreglo a lo dispuesto en los párrafos anteriores, permanecerá con dicho régimen salvo que desaparezcan las circunstancias que motivaron su concesión o se aprecien aspectos relevantes que lo justifiquen. La apreciación de dichas circunstancias o aspectos corresponderá, en todo caso, a la ONCE, sin que pueda entenderse que la jornada partida genera ningún derecho adquirido.

7. Habrá de cumplirse un horario de coincidencia que se fija de nueve a catorce horas, en horario de mañana, y de dieciséis a veintiuna horas en horario de tarde, con la única excepción del personal de los Centros de Internado.

La jornada matutina no podrá sobrepasar las quince quince horas, con la excepción indicada en el párrafo anterior.

La distribución de las horas no coincidentes será facultad de la ONCE, previa audiencia de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, respetando siempre los criterios generales sobre la jornada.

Artículo 24. *Descanso diario y semanal.*

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

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

3. 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 antes 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.

4. Respecto a los servicios mínimos en días de descanso, sólo podrán afectar a las actividades culturales, educativas, de ocio y tiempo libre, y sindicales. 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.

Artículo 25. *Descanso anual.*

1. Se disfrutarán veinticuatro días laborables de vacaciones anuales retribuidas, que el trabajador podrá fraccionar en dos períodos, con independencia del número de días que cada uno de ellos comprenda. En los Centros de Recursos Educativos, las vacaciones del personal docente y del directamente implicado en la atención al alumnado se ajustarán al calendario escolar, de modo que se disfruten, en todo caso, dentro del período no lectivo.

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

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

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

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

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

6. Anualmente, y por acuerdo entre la Dirección del centro y los representantes legales de los trabajadores, se fijará el calendario de vacaciones del centro, estableciendo el número de trabajadores que en cada período podrán disfrutar sus vacaciones. En el caso de los Centros de Recursos, dicho calendario definirá con claridad cuáles son los días de disfrute de vacaciones, y cuál es el período correspondiente al tiempo acumulado.

Una vez establecido el calendario, se distribuirán los trabajadores entre o los diferentes turnos de vacaciones, compaginando las preferencias de éstos con las necesidades del servicio.

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

7. Las vacaciones quedarán interrumpidas únicamente en los supuestos de maternidad e ingreso hospitalario, por los días que duren estas situaciones, disfrutándose siempre dentro del año natural la recuperación de los días de vacaciones no disfrutados en su momento.

Artículo 26. *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.

CAPÍTULO VII

Licencias, permisos y excedencias

Artículo 27. *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 tres licencias anuales de duración inferior a diez días.

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

Cuando la licencia sin sueldo supere los quince días de duración, se procederá a cursar la baja del trabajador en Seguridad Social, desde el primer día de la licencia, y no se computará ésta a efectos de antigüedad.

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

Artículo 28. *Permisos retribuidos.*

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

a) Once días laborables en caso de matrimonio.

b) Dos días laborables en el caso de nacimiento de un hijo en la misma provincia de residencia, o cuatro naturales, al menos dos de ellos laborables, fuera de la misma.

c) Dos días laborables por enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo el cónyuge no separado. La enfermedad se considerará grave cuando así sea dictaminada por un médico especialista o exija hospitalización o intervención quirúrgica. Cuando se produzca tal circunstancia en distinta provincia de la del domicilio del trabajador y fueran imprescindibles desplazamientos al efecto, el plazo de licencia será de cuatro días naturales, al menos dos de ellos laborables.

d) Tres días laborables por fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo el cónyuge no separado. Si el fallecimiento o el sepelio se producen en provincia distinta a la del domicilio del trabajador, y fueran imprescindibles desplazamientos al efecto, la licencia comprenderá cinco días naturales, al menos tres de ellos laborables.

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

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del derecho de sufragio activo, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que puedan superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborables en cómputo trimestral. En el caso de los vendedores, la licencia se establece sobre módulo salarial más trienios, siempre que por la venta efectivamente realizada no se generen comisiones iguales o superiores; si la venta es igual o superior al módulo no procede la compensación. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el incumplimiento del deber o desempeño de cargo, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.

g) Por el tiempo necesario para acudir a la consulta de Médico Especialista de la Seguridad Social o de la Entidad Colaboradora, siempre que se trate de enfermedad propia del trabajador y se justifique esta necesidad mediante volante facultativo.

h) Las trabajadoras, por lactancia de cada hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo. Este derecho podrá ser ejercicio, igualmente, por el trabajador siempre que demuestre que no es utilizado por la madre.

Si la trabajadora presta servicios en jornada reducida o se acoge al derecho regulado en el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, la licencia por lactancia se reducirá en la misma proporción.

La ONCE compensará el defecto de venta experimentado por los agentes vendedores por el disfrute del permiso que se regula, abonando la diferencia que exista, en su caso, entre la venta efectiva y el módulo salarial vigente hasta un 14 por 100 del valor de éste, como máximo.

i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

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

Asimismo, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de hasta cinco días cada año natural, por asuntos particulares no incluidos en los puntos anteriores. El trabajador no podrá acumular tales días a las vacaciones anuales retribuidas. El personal podrá distribuir dichos días a su conveniencia, previa autorización expresa por la correspondiente unidad de personal, y respetando siempre las necesidades del servicio.

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

Artículo 29. *Licencias para estudios.*

Los trabajadores que deban presentarse a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación como consecuencia de estar matriculados en centros oficiales de formación, tendrán derecho a licencia retribuida. Esta licencia abarcará los días de celebración de exámenes,

cuando éstos coincidan con la jornada del trabajador, mediando la oportuna comunicación previa y justificación por escrito, y sin que excedan en su conjunto de once permisos al año.

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

Artículo 30. *Reducción de jornada.*

El trabajador que, por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo un menor de seis años, o disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de su jornada de trabajo.

La reducción podrá extenderse entre un tercio, como mínimo, y la mitad de la duración de la jornada, como máximo. El salario será objeto de una reducción proporcional.

La reducción de jornada puede hacerse efectiva hasta la fecha en que el menor cumpla los seis años.

El horario de trabajo afectado por la reducción se pactará entre la ONCE y el trabajador, de mutuo acuerdo.

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

Artículo 31. *Suspensión.*

Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 45 al 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato con reserva de su puesto de trabajo en los siguientes casos:

a) En el supuesto de parto la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables, por parto múltiple, hasta dieciocho semanas. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de éstas el padre, para el cuidado del hijo, en caso de fallecimiento de la madre. No obstante lo anterior, en el caso de que la madre y el padre trabajen, aquélla, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el padre disfrute de hasta cuatro de las últimas semanas de suspensión, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

En el supuesto de adopción, si el hijo adoptado es menor de nueve meses, la suspensión tendrá una duración máxima de dieciséis semanas, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Si el hijo adoptado es mayor de nueve meses y menor de cinco años, la suspensión tendrá una duración máxima de seis semanas. En el caso de que el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

b) Cumplimiento del servicio militar, obligatorio o voluntario, o servicio social sustitutorio equivalente, con reincorporación al trabajo en el plazo máximo de un mes, a partir de la terminación del servicio, con cómputo de antigüedad.

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 se perciban retribuciones por el mismo. El reintegro 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.

Artículo 32. *Excedencia voluntaria.*

1. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores fijos de plantilla 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 su reincorporación al trabajo activo al final de la anterior excedencia voluntaria.

La excedencia se concederá siempre por un plazo determinado. Un mes antes de finalizar este plazo, el trabajador excedente deberá solicitar por escrito su reincorporación, o bien prorrogar su situación de excedencia por un nuevo período determinado, sin que pueda exceder de seis años en cómputo total. De no efectuar esta opción en tiempo y forma, se entenderá extinguido su contrato de trabajo.

2. No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia, no superior a tres años,

para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste, o a partir de la resolución judicial, respectivamente. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya realización deberá ser convocado por la ONCE, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los primeros doce meses el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

3. 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 reintegro actúe en perjuicio de los empleados en activo, en cuanto a la adjudicación de plazas por aplicación de lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 11.

Artículo 33. *Excedencia forzosa.*

1. La excedencia forzosa se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo y dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad, siempre que el reintegro se efectúe en el plazo máximo de un mes a contar desde el cese en el cargo público.

2. Cuando un trabajador sea nombrado para un cargo directivo, quedará liberado de las funciones propias de su categoría y estará sujeto a las condiciones fijadas en su contrato de alta dirección.

Artículo 34. *Excedencia especial.*

1. La ONCE podrá conceder excedencia especial a aquellos trabajadores que, por interés de la entidad, pasen a prestar servicios a empresas de la Corporación Empresarial de la ONCE o Fundaciones ONCE.

En estos casos, los trabajadores excedentes continuarán disfrutando de sus derechos de previsión social recogidos en el artículo 67 de este Convenio.

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

CAPÍTULO VIII

De los Vendedores

Artículo 35. *Definición.*

1. El Agente-Vendedor es un trabajador por cuenta ajena de conformidad con lo dispuesto en los artículos 1 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El Agente-Vendedor es el trabajador que, reuniendo los requisitos exigidos por la ONCE, ejerce la venta a comisión del cupón pro-ciegos, y de cualquier otro producto, pactado con la representación de los trabajadores, que la ONCE le entregue para su comercialización al público.

3. La labor mediadora del Agente-Vendedor consistirá en la intervención en operaciones mercantiles entre la ONCE y sus clientes compradores, perfeccionando, entre ambos, el mayor número posible de contratos de juego del cupón, o de otros productos, sin asumir el riesgo o ventura de aquéllos. Esta actividad se realizará, de forma directa y personal, expendiendo el número de cupones que se le asigne en cada momento, en el marco del Convenio Colectivo y normas de desarrollo; o bien las unidades de producto que se determinen, en su caso, por la ONCE, en el supuesto del apartado 2 del presente artículo.

4. La actividad del Agente-Vendedor se desarrollará diariamente, desempeñando su actividad con la máxima diligencia y realizando la venta del cupón según las directrices marcadas por la dependencia de la ONCE, a la que esté adscrito. Habrán de expender como mínimo el tope base de cupones fijado en cada momento, o el número de producto que se determine, y prestar sus servicios en el lugar, puesto o zona de venta asignados y en las condiciones que la ONCE determine. Por otra parte, vendrán obligados a expender los cupones correspondientes a los viernes festivos en los que se celebre sorteo del cupón, con la retribución del 12 por 100 de comisión.

Artículo 36. *Estructura retributiva.*

1. La estructura retributiva de los Agentes-Vendedores queda constituida por:

- a) Comisiones sobre venta. Son las retribuciones percibidas por el vendedor al realizar la venta efectiva de los cupones entregados por la ONCE.
- b) Complemento salarial por antigüedad. Consistirá en trienios devengados por la prestación de servicios durante tres años.
- c) Complemento salarial de vencimiento periódico superior al mes. Se percibirán por este concepto dos pagas extraordinarias al año.
- d) 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.

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

3. Todas las retribuciones de los vendedores se percibirán mediante nómina mensual y se harán efectivas a mes vencido en la forma que establezca el centro.

4. A los efectos del artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establece que las comisiones fijadas en este capítulo no son consolidables.

Artículo 37. *Comisiones sobre venta.*

1. Durante la vigencia del presente Convenio, cada Vendedor percibirá comisiones, por día de sorteo, sobre el precio de venta de los cupones entregados por la ONCE, en las condiciones establecidas, a salvo de lo que se disponga para los sorteos de viernes festivos, y de lo dispuesto en el artículo anterior.

2. Las comisiones sobre el precio de venta, en sorteos de lunes a jueves, serán fijadas en la siguiente escala:

- De 1 a 30.000 pesetas/día: 12 por 100.
- De 30.001 a 55.000 pesetas/día: 25 por 100.
- De 55.001 pesetas/día en adelante: 15 por 100.

3. Las comisiones sobre el precio de venta, para los sorteos de viernes, serán fijadas en la siguiente escala:

- De 1 a 60.000 pesetas/día: 12 por 100.
- De 60.001 a 80.000 pesetas/día: 25 por 100.
- De 80.001 pesetas/día en adelante: 15 por 100.

Artículo 38. *Tope obligatorio.*

1. El tope obligatorio que constituye el mínimo de venta exigible a cada Vendedor se establece en 40.000 pesetas por día de sorteo, de lunes a jueves, y en 80.000 pesetas por sorteo de viernes, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

2. Sin perjuicio de las medidas disciplinarias procedentes, en su caso, a los Vendedores que no alcancen a expender la totalidad de los cupones que constituyen el tope base vigente en cada momento, se les deducirá del total a percibir en concepto de compensaciones la parte proporcional correspondiente a dicho defecto de venta, utilizando para ello la referencia a la media de venta de los dos meses anteriores, según el anexo 9 de este Convenio Colectivo.

Artículo 39. *Consecución de objetivos de venta.*

Aquellos Agentes-Vendedores que, finalizado el ejercicio de 1998, alcancen una media de venta anual en el sorteo de viernes, igual o superior a 160.000 pesetas, percibirán por consecución de objetivos de venta una gratificación de 75.000 pesetas.

Los criterios reguladores de esta gratificación y la fórmula de cálculo de la media se fijarán por la Comisión Paritaria.

Artículo 40. *Antigüedad.*

Cada Vendedor percibirá, con efectos del día 1 del mes que se cumpla, en concepto de complemento por antigüedad, por cada trienio perfeccionado, el 7 por 100 del módulo salarial regulado en el artículo siguiente.

Serán de aplicación a este complemento los límites máximos siguientes:

- El 10 por 100, a los cinco años.
- El 25 por 100, a los quince años.
- El 40 por 100, a los veinte años.
- El 60 por 100, a los veinticinco o más años.

Artículo 41. *Módulo salarial para las compensaciones.*

1. El incremento salarial para 1998 será del 1 por 100.
2. El módulo salarial diario en el año 1998 para el cálculo de todas las compensaciones se establece en 5.683 pesetas diarias o la parte proporcional que corresponda.

Artículo 42. *Pagas extraordinarias.*

1. Se percibirán dos pagas extraordinarias al año, en cómputo semestral, que se abonarán en los meses de junio y diciembre.
2. Cada una de las pagas se percibirá a razón de treinta compensaciones conforme al módulo salarial previsto en el artículo anterior, más el complemento de antigüedad, o la parte proporcional que corresponda al tiempo realmente trabajado.

Artículo 43. *Regulación.*

La ONCE se compromete a adoptar las medidas precisas para que la cantidad de cupones entregados para su venta a cada Vendedor no rebase en más del 45 por 100 la media del cupón vendido en cada localidad, redondeándose la cantidad resultante a la centena superior.

Para obtener dicha media, se excluirá a los Vendedores que vendan menos de 40.000 pesetas/día, en sorteos de lunes a jueves, y menos de 80.000 pesetas/día, en sorteos de viernes. Se excluirán, igualmente, a efectos de cálculo, los cupones vendidos por estos Vendedores.

Por acuerdo colectivo entre los correspondientes Delegados territoriales y Directores administrativos, y los representantes legales de los trabajadores en cada dependencia, se podrá disponer la entrega a los Agentes-Vendedores de un número de cupones superior al indicado en los párrafos anteriores, en circunstancias excepcionales, y sin perjuicio de lo dispuesto en este Convenio para los sorteos especiales y de viernes festivos.

Artículo 44. *Especialidades.*

1. La ONCE podrá entregar los topes de cupones correspondientes a los sorteos que determine con anterioridad a su fecha, para su venta anticipada. Los topes entregados se fijarán de conformidad con las ventas previstas para dicho sorteo.

2. En los supuestos de realización de sorteos especiales y viernes festivos, la ONCE entregará a cada Vendedor, para su venta, un tope de cupones superior al que retira habitualmente en esas fechas, hasta el límite máximo de un 75 por 100 sobre el tope habitual.

3. Las condiciones retributivas de los sorteos a que hace referencia al apartado 1 de este artículo serán las mismas que se fijan en el artículo 37 de este Convenio Colectivo, salvo para el caso de los vendedores que, habiendo vendido parte o la totalidad de los cupones correspondientes a ese sorteo, no se encuentren en activo el día del sorteo por cualquier circunstancia. En este caso, y con carácter excepcional, todos los cupones vendidos se retribuirán con el 12 por 100 de comisión.

4. La retribución de los cupones correspondientes a sorteos en viernes festivos será la establecida en el artículo 35.4 de este Convenio Colectivo.

Artículo 45. *Gestiones de cobro, liquidación y pago.*

1. El derecho a la retribución nacerá en el acto del intercambio del cupón por su precio fijado, entre el Agente-Vendedor y el cliente comprador.

2. El Agente-Vendedor recibirá los cupones que tenga asignados el primer día que inicie la venta, sin previo pago, firmando un recibo en el que conste el número de cupones entregados, liquidando íntegramente el importe de la venta realizada por el valor nominal de los cupones.

3. La entrega de los cupones para su venta, y la liquidación y pago de los expendidos, se llevarán a cabo en la forma, cuantía, lugar y horario que se determine por la ONCE en cada dependencia. El Agente-Vendedor no recibirá nuevas entregas de cupones de no efectuar su liquidación en la forma establecida, ni tampoco mientras adeude el importe, total o parcial, de alguna liquidación anterior, con independencia de la apertura, en su caso, del correspondiente procedimiento disciplinario.

4. A los Agentes-Vendedores que, en el período de un mes, incumplan por tres o más días, sus obligaciones de liquidación se les podrá exigir, por el centro, el previo pago de los cupones que retiren, durante el mes siguiente, y previo informe al Comité de Empresa.

5. En virtud del procedimiento de entrega a crédito de los cupones, la ONCE se reserva la facultad de detraer, de la nómina mensual de los Agentes-Vendedores, el importe de las deudas contraídas por éstos en la liquidación del cupón por causas imputables al trabajador.

CAPÍTULO IX

Retribución del personal no vendedor

Artículo 46. *Estructura retributiva.*

1. La estructura retributiva está constituida por:

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

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

- a) Personal.
- b) Funcionales.
- c) De vencimiento periódico superior al mes.
- d) Otros complementos.

3. Todas las retribuciones, en los contratos a tiempo parcial, serán proporcionales a las fijadas en el presente Convenio Colectivo para un trabajador de igual categoría profesional que preste servicios a tiempo completo.

Artículo 47. *Salario base.*

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

2. Cada trabajador tendrá derecho al salario base que le corresponda, en función del contenido organizativo del puesto que desempeñe, y conforme a los niveles previstos en la tabla salarial recogida en el anexo 5.

3. El incremento salarial con aplicación desde 1 de enero de 1998 será de un 1 por 100 sobre el salario base correspondiente a 1997.

Artículo 48. *Complemento personal.*

Tiene carácter personal exclusivamente el complemento por antigüedad:

a) Cada trabajador percibirá, en concepto de complemento personal de antigüedad, por cada trienio perfeccionado, el 7 por 100 del salario base correspondiente a su grado de origen.

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 6 para 1998.

b) Serán de aplicación a este complemento los siguientes límites máximos:

- El 10 por 100, a los cinco años.
- El 25 por 100, a los quince años.
- El 40 por 100, a los veinte años.
- El 60 por 100, a los veinticinco o más años.

Artículo 49. *Complementos salariales funcionales.*

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

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

Los puestos dotados de este complemento y su correspondiente cuantía para 1998 vienen especificados en el anexo 7.

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

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

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

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

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

La cuantía mensual del complemento por idiomas, con efectos de 1 de enero de 1998, se fija para el nivel a) en 29.940 pesetas, y para el nivel b) en 20.130 pesetas.

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

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

Aquellos trabajadores a quienes les sea exigida la realización de jornada partida y ésta se realice durante todo el año, percibirán este complemento en vacaciones.

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 1998, se fija en 34.860 pesetas/mes.

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

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

Las cuantías mensuales del complemento por conducción de vehículos se fijan para 1998 en:

Conductores carné B y/o C: 12.780 pesetas.

Conductores carné D y/o E: 29.370 pesetas.

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

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

Las cuantías mensuales en función del cargo directivo de referencia serán, con efectos de 1 de enero de 1998, las que a continuación se establecen:

a) Presidente del Consejo General, Vicepresidentes del Consejo General, Director general, Director general adjunto, Director de Cupón y Juego de Azar adjunto a la Dirección General, y Secretario general del Director del Gabinete Técnico de la Dirección General: 93.750 pesetas.

b) Directores ejecutivos de la Dirección General, Delegados territoriales de: Andalucía, Cataluña, Madrid, Canarias, Galicia, País Vasco, Comunidad Valenciana, Extremadura, Murcia y Castilla y León; Directores administrativos de: Alicante, Cádiz, Málaga y Santa Cruz de Tenerife; Subdelegados de Andalucía y Madrid; Directores de los Centros de Recursos Educativos de: Madrid, Barcelona, Sevilla, Alicante y Pontevedra; Director de la Imprenta del Cupón: 84.420 pesetas.

c) Restantes Delegados territoriales, restantes Directores administrativos, restantes Subdelegados territoriales, restantes Jefes de Centro, Secretario adjunto al Consejo General, y Directores de Programas de los Centros de Recursos Educativos: 75.030 pesetas.

6. Toxicidad, peligrosidad o penosidad: Procederá el abono de este complemento salarial en aquellos centros de trabajo y tareas específicas en los que persista un riesgo real y oficialmente objetivado y comprobado, después de adoptar absolutamente todos los medios posibles tanto materiales como personales, de prevención y corrección.

La existencia del riesgo de toxicidad, peligrosidad o penosidad se justificará documentalmente mediante informe pormenorizado de técnicos de seguridad e higiene industrial, en el que se hagan constar expresamente todos los aspectos relacionados con el tema y los límites y eficacia de las medidas de seguridad empleadas, así como la imposibilidad motivada de adoptar otros medios o sistemas preventivos o correctores.

Procederá el abono de este complemento, asimismo, hasta tanto no se lleven a efecto las medidas correctoras adoptadas de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior.

La cuantía de estos complementos se fija en 25.020 pesetas/mes, con efectos de 1 de enero de 1998.

Los Comités de Seguridad y Salud determinarán los criterios para la atribución de los referidos pluses.

7. Enseñanza Integrada: Tendrán derecho al percibo de este complemento exclusivamente los Profesores de Educación Especial de EGB a quienes la ONCE exija la realización de las actividades propias de Enseñanza Integrada.

Este complemento compensa el desempeño, con la calidad exigible, de las labores de Profesor de Apoyo en cuanto al asesoramiento, orientación e intervención con los alumnos afiliados, sus familias, y con los centros educativos donde están integrados, así como el resto de la comunidad educativa.

La cuantía del complemento, con efectos de 1 de enero de 1998, se fija en 29.940 pesetas/mes.

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

La cuantía del complemento por trabajo a turnos, con efectos de 1 de enero de 1998, se fija en 29.940 pesetas/mes.

9. Trabajo nocturno: Por el trabajo realizado de noche, comprendido entre las veintidós y las seis horas, se tendrá derecho, si se hace de forma esporádica, al percibo de un complemento, consistente en un plus del 50 por 100 sobre el precio de la hora ordinaria calculada sobre el salario base y antigüedad, con efectos del 1 de enero de 1998.

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

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

No obstante lo anterior, los trabajadores que a la entrada en vigor del VI Convenio Colectivo vinieran percibiendo el 25 por 100 de complemento por trabajo nocturno de forma habitual, continuarán con dicha percepción mientras persistan en la realización de trabajos nocturnos.

10. Trabajo en días no laborables: Es el complemento funcional 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 del 60 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 1998. Asimismo, se tendrá derecho a recuperar el mismo tiempo de descanso en la misma o siguiente semana.

Artículo 50. *Otros complementos.*

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

Artículo 51. *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.

Artículo 52. *Incompatibilidades.*

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

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

Artículo 53. *Horas extraordinarias.*

1. Tendrá la consideración de hora extraordinaria cada hora de trabajo que se realice sobre la jornada semanal ordinaria fijada en el artículo

21 de este Convenio, y no haya sido compensada en tiempo libre equivalente dentro de los treinta días siguientes.

Para el personal sujeto al cómputo anual de jornada establecido en el artículo 22 de este Convenio, tendrán la consideración de extraordinarias las horas trabajadas por encima de su jornada anual total.

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

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

4. El valor de la hora extraordinaria se calculará teniendo en cuenta el salario base y el complemento personal de antigüedad, con un incremento del 75 por 100 sobre estos conceptos.

En el anexo 8 figura el importe bruto de la hora extraordinaria para los puestos de trabajo incluidos en cada grado organizativo.

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

Artículo 54. *Pago del salario.*

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

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

Artículo 55. *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 le sustituya.

Artículo 56. *Anticipos.*

En caso de necesidad, los trabajadores podrán percibir anticipos a cuenta de su retribución mensual, hasta el importe devengado por el trabajo ya realizado, y con el límite máximo de seis anticipos por cada año natural.

CAPÍTULO X

Régimen disciplinario

Artículo 57. *Potestad disciplinaria.*

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

Artículo 58. *Graduación.*

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

a) Serán faltas leves:

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

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

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

a)4. La falta de puntualidad, sin causa justificada, al horario de trabajo establecido en el centro, hasta tres días en el período de un mes, siempre que no exceda en su conjunto de sesenta minutos al mes. En este caso, la falta se considerará grave.

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

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

a)7. Vender cupones fuera del horario o de la jornada asignados por la ONCE.

a)8. 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)9. Ausentarse del centro, puesto o lugar de trabajo sin autorización expresa de la Dirección.

a)10. Dejar de practicar, total o parcialmente, una liquidación de la venta de los cupones durante un día por causas imputables al vendedor. Al segundo día de retraso, la falta se considerará grave.

b) 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. El retraso inexcusable en el cumplimiento de las instrucciones recibidas, o su obstaculización.

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

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

b)6. La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante un día en el período de un mes.

b)7. Las faltas de puntualidad al horario de trabajo establecido en el centro, sin causa justificada, de cuatro a seis días en el período de un mes, sin que exceda en ningún caso de ciento veinte minutos en el plazo de treinta días. En este caso, la falta se considerará muy grave.

b)8. Las infracciones a las normas de seguridad, salud, prevención de riesgos, y medio ambiente en el trabajo, cuando de ellas no se derive perjuicio para el servicio, para los compañeros o para cualquier otra persona.

b)9. No comunicar con la puntualidad debida los partes de baja o confirmación de IT.

b)10. Dejar de practicar, total o parcialmente, una liquidación de la venta de los cupones durante dos días, por causas imputables al vendedor. Al tercer día de retraso, la falta se considerará muy grave.

b)11. 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)12. Emplear para usos propios, sin autorización, material e instalaciones de la entidad, si se producen perjuicios, o el trabajador obtiene de ello un beneficio particular. Realizar trabajos particulares durante la jornada.

b)13. 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)14. El abandono o desatención de las funciones propias del puesto de trabajo sin causa justificada.

b)15. Negarse a vender cupones cuando el vendedor los tenga expuestos al público.

b)16. Ejercer la venta durante el período de vacaciones retribuidas o encontrándose en situación de baja médica.

b)17. Exponer o ejercer la venta de loterías, rifas o juegos o cualquier producto no autorizado por la ONCE.

b)18. Aportar datos inexactos, o alegar motivos falsos, para la concesión de ayudas de acción social o la obtención de beneficios o permisos regulados en el presente Convenio, siempre que no se produzca dolo o fraude.

b)19. Acceder, sin autorización, a locales, dependencias, despachos, vehículos o procedimientos de comunicación no autorizados.

b)20. La disminución de la productividad habitual, alcanzada con anterioridad, sin causa justificada, así como la negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

b)21. La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo semestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

c) Serán faltas muy graves:

c)1. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, la concurrencia y competencia desleales, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

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

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

c)4. El falseamiento voluntario de datos o información relativos al servicio, a la venta o liquidación de cupones, y al pago de cupones premiados.

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

c)6. La falta de asistencia al trabajo, no justificada, durante dos días o más en el período de un mes.

c)7. Las faltas reiteradas de puntualidad, no justificadas, más de seis días en el período de un mes, o más de doce días en el período de tres meses.

c)8. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado, así como la venta sistemática por debajo del tope obligatorio fijado en cada momento, durante un período de dos meses.

c)9. La errónea comunicación del número del cupón premiado, cuando concorra mala fe debidamente probada.

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

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

c)12. 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)13. Vender cupones correspondientes a sorteos ya verificados.

c)14. Vender consciente y voluntariamente cupones a precio distinto al establecido.

c)15. El retraso en practicar, total o parcialmente, la liquidación del importe de la venta de los cupones durante un período de tres o más días consecutivos, por causas imputables al vendedor.

c)16. 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)17. La simulación de enfermedad o accidente.

c)18. Escribir o fijar letreros o anuncios en el mobiliario, quioscos o instalaciones de la ONCE, sin autorización y con perjuicio de la entidad, así como retirar los que hayan sido instalados por la ONCE.

c)19. Realizar actividades particulares durante la jornada de trabajo, en detrimento grave del servicio.

c)20. Falsear los datos contenidos en las fichas de control de entrada y salida, y simular la presencia de otro trabajador. Asimismo, incurre en esta falta el trabajador por quien se ficha.

c)21. El abuso de autoridad, en el ejercicio de sus funciones, por parte de los superiores.

c)22. La obstaculización o impedimento por parte de los diferentes responsables de la ONCE del libre ejercicio de los derechos sindicales.

c)23. Las infracciones de las normas de seguridad, salud, prevención de riesgos, y medio ambiente en el trabajo, cuando de ellas se derive perjuicio para el servicio o riesgo de accidente para el trabajador o terceras personas.

c)24. El quebranto o violación del secreto o la reserva obligados en relación con la información conocida por razón del trabajo, o su comunicación a terceros, cuando se derive o pueda derivar perjuicio para la ONCE.

c)25. La reincidencia en faltas graves, o muy graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones.

Artículo 59. Sanciones.

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

a) Por faltas leves:

Amonestación por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

b) Por faltas graves:

Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a veinte días.

Traslado del puesto de venta dentro de la misma localidad.

c) Por faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de veintiuno a sesenta días.
Traslado del puesto de venta dentro de la misma localidad.
Traslado forzoso.
Despido.

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

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

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

3. La falta continuada de asistencia al trabajo sin causa justificada que se prolongue durante un período de un mes se entenderá como abandono o dimisión, quedando extinguida la relación contractual de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 49.1.d) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 60. *Procedimiento.*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 61. *Prescripción.*

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

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

Artículo 62. *Garantías de los representantes de los trabajadores.*

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

2. Los representantes legales de los trabajadores no podrán ser despedidos ni sancionados durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro

del año siguiente a la expiración de su mandato, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, no podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional en razón precisamente del desempeño de su representación.

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

Artículo 63. *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.

CAPÍTULO XI

Previsión social

Artículo 64. *Percepciones complementarias por incapacidad temporal y maternidad.*

Los trabajadores tendrán derecho, desde la fecha de inicio de la situación de baja por incapacidad temporal o maternidad, a que la ONCE les complemente la prestación económica que pueda corresponderles, en su caso, en dichas situaciones hasta el 100 por 100 de su salario base y antigüedad, si se trata de personal no vendedor, y del módulo salarial vigente más trienios, si se trata de Agentes-Vendedores.

Con carácter excepcional, los trabajadores no vendedores que venían percibiendo el plus de residencia continuarán cobrándolo durante las situaciones de baja por incapacidad temporal y maternidad, en los casos y con el alcance que se contemplan en la disposición transitoria, apartado 1, de este Convenio.

Artículo 65. *Jubilación.*

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.

2. La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para su jubilación, salvo que dicha jubilación se produzca en similares condiciones a las que obtendría en el caso de tener cubiertos sus períodos de carencia.

3. Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, y con carácter estrictamente coyuntural, los trabajadores que, mediante pacto con la Dirección de la ONCE, se jubilen anticipadamente recibirán una compensación a tanto alzado con arreglo a la siguiente escala:

A los sesenta años: Cinco mensualidades del sueldo base más trienios.

A los sesenta y un años: Cuatro mensualidades del sueldo base más trienios.

A los sesenta y dos años: Tres mensualidades del sueldo base más trienios.

A los sesenta y tres años: Dos mensualidades del sueldo base más trienios.

A los sesenta y cuatro años (durante el primer semestre): Una mensualidad del sueldo base más trienios.

Artículo 66. *Beneficios de mejora por jubilación e invalidez CPS.*

1. A quienes con anterioridad al 1 de abril de 1991 tuvieran cumplidos cincuenta y cinco años, se les respetarán los derechos adquiridos en la Caja de Previsión Social de la ONCE hasta dicha fecha, en lo que respecta a las prestaciones de jubilación, invalidez permanente absoluta y gran invalidez.

2. En consecuencia, los trabajadores adscritos a la extinta CPS mayores de cincuenta y cinco años, en activo hasta el 31 de marzo de 1991 que se jubilen con posterioridad a dicha fecha, con carácter obligatorio, por cumplir la edad de sesenta y cinco años, o causen pensión de invalidez permanente absoluta o gran invalidez, tendrán derecho a la pensión de la Seguridad Social que pudiera corresponderles, y a que la ONCE les

complemente económicamente, en su caso, como si la contingencia se hubiese producido con arreglo al régimen de la CPS al 31 de marzo de 1991 con un incremento a partir de entonces de un 2 por 100 por cada año o fracción superior a seis meses de servicios prestados hasta la fecha de la jubilación o invalidez.

3. No corresponde complementar cantidad alguna cuando entre el importe de la prestación de la Seguridad Social y el de la CPS, determinado por el procedimiento expresado en el punto 2, no existan diferencias o éstas lo sean en más en favor de las primeras.

Artículo 67. *Plan de pensiones.*

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

Las prestaciones definidas estarán aseguradas mediante la contratación de una póliza de seguro con una compañía aseguradora.

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

3. El plan se financiará mediante el sistema de capitalización financiera individual. Se constituirá un fondo de capitalización integrado por las aportaciones definidas del promotor y de los partícipes, y los resultados de las inversiones atribuibles a los mismos, deducidos los gastos y quebrantos que le sean imputables.

Las aportaciones al plan de pensiones serán efectuadas:

a) Por la ONCE, que aportará al plan en 1998 la cantidad de 250.000.000 de pesetas, si se alcanza el objetivo de ventas aprobado por el Consejo General.

A fin de que el citado ingreso pueda llevarse a cabo en el presente ejercicio, durante el mes de diciembre de 1998 se comprobarán las cifras de venta obtenidas, haciéndose una proyección de los ingresos posibles hasta final de año.

De no alcanzarse el objetivo de ventas aprobado por el Consejo General, la ONCE subvencionará con 5.000 pesetas a cada uno de los actuales partícipes en activo del plan de pensiones, así como a los que se suscriban a él antes del 30 de noviembre de 1998.

b) Por los trabajadores partícipes, en la cuantía y con la periodicidad fijadas voluntariamente por ellos en el boletín de adhesión, y con las condiciones y límites que establezca el Reglamento del plan vigente en cada momento.

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

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

La Comisión de control está compuesta por cinco miembros en representación de los partícipes y uno en representación de los beneficiarios, en su caso, elegidos por voto personal, libre, directo y secreto mediante listas abiertas; asimismo, forman parte de la Comisión tres personas en representación de la ONCE.

6. El plan de pensiones se regirá por lo establecido en su Reglamento, aprobado por la Comisión de control y vigente en cada momento, y por la normativa legal aplicable.

CAPÍTULO XII

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 68. *Órganos.*

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 35.4 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, se crean los Delegados de Prevención, y, asimismo, los Comités de Seguridad y Salud como órganos de control y participación destinados a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la ONCE en materia de prevención de riesgos.

2. Los Delegados de Prevención y los Comités de Seguridad y Salud actuarán en el ámbito de las Delegaciones Territoriales, Direcciones Admi-

nistrativas y demás centros directivos presupuestariamente autónomos de la ONCE y los Comités radicarán en sus respectivas sedes.

3. La composición de los Comités de Seguridad y Salud será paritaria, y constará:

De cinco representantes de los Comités de Empresa y cinco de la ONCE en aquellos Comités en los que haya representados más de 500 trabajadores.

De tres representantes de los Comités de Empresa y tres de la ONCE, en aquellos Comités en los que haya representados de 101 a 500 trabajadores.

De dos representantes de los Comités de Empresa y dos de la ONCE en aquellos Comités en los que haya representados de 50 a 100 trabajadores.

Sin perjuicio, para los centros directivos con Delegados de Personal, de lo previsto en el artículo 35.2 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre.

4. Los Delegados de Prevención, que formarán parte del Comité de Seguridad y Salud serán elegidos de entre y por el conjunto de los miembros de Comités de Empresa y Delegados de Personal pertenecientes al ámbito de cada centro directivo presupuestariamente autónomo del que se trate.

5. La ONCE deberá proporcionar a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones.

El contenido de esta formación estará siempre en consonancia con la especificidad propia de los centros de trabajo de la ONCE y de las tareas realizadas por sus trabajadores.

La ONCE determinará, de acuerdo con sus posibilidades, el momento, forma y lugar de la formación antes señalada.

Esta formación se deberá facilitar por la ONCE por sus propios medios o mediante concierto con organismos o entidades especializadas en la materia y deberá adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, repitiéndose periódicamente si fuera necesario.

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

6. Para facilitar la asistencia de los Delegados de Prevención a las reuniones convocadas formalmente por el Comité de Seguridad y Salud, se abonarán los gastos de locomoción desde el centro de trabajo donde radica el Delegado de Prevención hasta el centro donde dicho Comité tenga su sede.

Los medios de locomoción que se autorizan son tren, autobús o, bien, vehículo propio. En el caso de las islas Baleares y Canarias se autoriza empleo de avión o barco, indistintamente.

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

Artículo 69. *Especialidad.*

Las normas y criterios de prevención de riesgos 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.

CAPÍTULO XIII

Acción social

Artículo 70. *Fondo de acción social.*

1. Se establece, con el fin de posibilitar el desarrollo de la acción social en la ONCE, un fondo que se aplicará a los supuestos previstos en este capítulo.

2. Quedan comprendidas dentro del fondo de acción social todas las prestaciones realizadas por la ONCE en favor de sus trabajadores y familiares, en su caso, así como todas las mejoras, ventajas y ayudas sociales reguladas en este Convenio y en la normativa interna de desarrollo. Estas prestaciones serán tenidas en cuenta a fin de definir el alcance de los incrementos retributivos en cada año.

Artículo 71. *Ayudas al estudio.*

1. La Dirección General de la ONCE confeccionará el programa de acción social para la vigencia de este Convenio Colectivo, fijando las cuantías, baremos, modalidades de ayuda y criterios de aplicación.

2. El programa de acción social, en la modalidad de ayudas al estudio, contará con una cuantía de 400.000.000 de pesetas anuales, más el remanente, en su caso, del año anterior, durante la vigencia del presente Con-

venio Colectivo, y comprenderá, como mínimo, ayudas para los siguientes supuestos:

- a) Guarderías.
- b) Preescolar y Educación Infantil.
- c) Enseñanza obligatoria y Educación General Básica.
- d) Enseñanza posobligatoria, Bachillerato Unificado y Polivalente, Curso de Orientación Universitaria y Formación Profesional.
- e) Enseñanza universitaria.

3. La parte social controlará la aplicación de este artículo y la concesión de las ayudas, formando parte dos representantes del Comité Intercentros de la Comisión que se cree al efecto.

Artículo 72. *Otras ayudas.*

a) Indemnizaciones por fallecimiento y accidente.—La ONCE concertará una póliza de seguros de vida y de accidentes para todos los trabajadores, que tendrán derecho a una indemnización de 3.000.000 de pesetas, por las contingencias siguientes:

1. Fallecimiento. Con la extensión y las exclusiones que determine la póliza.

2. Invalidez permanente absoluta derivada de accidente, con independencia de que el accidente tenga o no causas laborales, una vez que la situación haya sido declarada por la Seguridad Social, y con la extensión y exclusiones que determine la póliza.

Se excluirá expresamente la invalidez derivada de enfermedad, sea profesional o común.

b) Préstamos de vivienda y financieros.—En lo que a préstamos se refiere, la ONCE y sus trabajadores se regirán por lo preceptuado en la normativa vigente o norma favorable que la sustituya, formando parte dos representantes del Comité Intercentros en la Comisión que se cree al efecto.

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

Veinticinco años: Un premio de 100.000 pesetas.

Treinta y cinco años: Un premio de 150.000 pesetas.

d) La ONCE concertará, en calidad de tomador, una póliza de seguro que cubra el riesgo por robo y expoliación que sufran los agentes vendedores del cupón, en concepto de asegurados, dentro de los términos y con la extensión que en la misma se establezca, con un límite de cobertura hasta un máximo de 120.000 pesetas, de lunes a jueves, y de 250.000 pesetas, los viernes. En los supuestos de sorteos especiales, el límite máximo se elevará a 400.000 pesetas.

Artículo 73. *Comida en los CRE.*

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

CAPÍTULO XIV

Movilidad

Artículo 74. *Principio general.*

Los traslados o cambios de función podrán ser exclusivamente geográficos, o funcionales, o participar de ambas características, y podrán tener lugar:

- a) Por solicitud del interesado.
- b) Por acuerdo entre la ONCE y el trabajador.
- c) Por necesidades del servicio.

Artículo 75. *Traslados pactados.*

Cuando el cambio se produzca a solicitud del interesado, previa aceptación de la ONCE, el trabajador no tendrá derecho a indemnización alguna, percibiendo la retribución que corresponda al nuevo puesto de trabajo.

Cuando el cambio se efectúe de mutuo acuerdo entre la ONCE y el trabajador, se estará a las condiciones convenidas por escrito entre ambas partes.

Lo dispuesto en este artículo se entiende sin perjuicio de la regulación prevista en el artículo 11 del presente Convenio.

Artículo 76. *Traslados forzosos.*

1. Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen, a juicio de la ONCE, y no se llegase al acuerdo a que se refiere el artículo anterior, podrá la ONCE imponer el traslado forzoso.

2. Si el traslado implica, necesariamente, cambio de residencia, se estará a las reglas establecidas en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. A estos efectos, el Comité Intercentros asumirá la representación legal de los trabajadores afectados por la movilidad geográfica.

3. Cuando por necesidades del servicio un trabajador sea trasladado forzosamente y deba cambiar de residencia, si su cónyuge también presta servicios en la ONCE, tendrá éste un derecho preferente al traslado a la misma localidad, si hubiera vacante en su puesto de trabajo.

Artículo 77. *Indemnización por traslado forzoso.*

Cuando el traslado forzoso obligue al trabajador a cambiar de residencia habitual por un período superior a doce meses en tres años, el trabajador trasladado tendrá los siguientes derechos:

a) Preferencia absoluta para obtener préstamo de vivienda, de los regulados en el artículo 72.b) de este Convenio Colectivo.

b) Compensación, a tanto alzado y por una sola vez, de 1.100.000 pesetas, para indemnizar todos los gastos que implique el cambio de residencia del trabajador y sus familiares.

Artículo 78. *Desplazamientos.*

1. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o, bien, por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la ONCE podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas fijadas en el artículo 79.

2. El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamiento de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los viajes, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

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

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

Artículo 79. *Dietas y kilometraje.*

1. Los trabajadores que, por necesidades del servicio y previa orden de viaje expedida por la ONCE, tengan que desplazarse fuera del término municipal donde radique su centro de trabajo percibirán, además de su salario, las siguientes dietas en concepto de manutención y alojamiento, y con carácter indemnizatorio:

a) Si el desplazamiento obliga al trabajador, necesariamente, a pernoctar fuera de su domicilio habitual: 13.000 pesetas desde la firma del presente Convenio.

b) Si el desplazamiento obliga sólo a efectuar alguna comida fuera del domicilio: 5.500 pesetas desde la firma del presente Convenio.

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

2. Los desplazamientos que se desarrollen durante más de un día darán lugar a tantas dietas completas como noches tuviera que pernoctar fuera de su domicilio. El día de regreso dará derecho al percibo de la dieta establecida en el punto b) del apartado anterior.

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

El uso del vehículo particular dará lugar a una indemnización de 33 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.

Artículo 80. *Modificación.*

El contenido del presente capítulo podrá ser renegociado en su totalidad en el caso de que la normativa legal o reglamentaria al respecto actualmente en vigor fuera reformada.

CAPÍTULO XV

Modificación de las condiciones de trabajo

Artículo 81. *Principios generales.*

1. La Dirección de la ONCE, cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

2. En esta materia, se estará a las reglas establecidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, asumiendo el Comité Intercentros la representación legal de los trabajadores afectados por estas modificaciones.

CAPÍTULO XVI

Procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos

Artículo 82. *Ámbito.*

1. El presente capítulo regula los procedimientos para la solución de los conflictos surgidos entre la ONCE y sus trabajadores o sus respectivas organizaciones representativas.

2. Quedan al margen de los procedimientos regulados en este capítulo aquellos conflictos en que sean parte el Estado, Comunidad Autónoma, Diputaciones, Ayuntamientos u organismos dependientes de ellos que tengan prohibida la transacción o avenencia.

Artículo 83. *Objeto.*

1. Serán de obligado sometimiento a alguno de los procedimientos de solución de conflictos comprendidos en el presente capítulo, aquellas controversias o disputas laborales que comprendan a una pluralidad de trabajadores, o en las que la interpretación objeto de la divergencia afecte a intereses suprapersonales o colectivos.

2. A los efectos del presente capítulo, tendrán también el carácter de conflictos colectivos aquellos que, no obstante promoverse por un trabajador individual, su solución sea extensible o generalizable a un grupo de trabajadores.

Artículo 84. *Procedimientos.*

Los procedimientos para la solución de los conflictos colectivos son:

- Interpretación acordada en el seno de la Comisión Paritaria prevista en el artículo 8 de este Convenio Colectivo.
- Mediación.
- Arbitraje.

Artículo 85. *Mediación.*

1. El procedimiento de mediación no estará sujeto a ninguna tramitación preestablecida, salvo la designación del mediador y la formalización de la avenencia que, en su caso, se alcance.

2. El procedimiento de mediación requerirá acuerdo de las partes, que harán constar documentalmente las divergencias, designando al mediador y señalando la gestión o gestiones sobre las que versará su función. Una copia se remitirá a la Secretaría de la Comisión Paritaria.

3. La designación del mediador la harán de mutuo acuerdo las partes, preferentemente de entre los expertos que figuren incluidos en la lista que, en su caso, apruebe la Comisión Paritaria.

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

4. Sin perjuicio de lo estipulado en los párrafos anteriores, cualquiera de las partes podrá dirigirse a la Comisión Paritaria solicitando sus buenos

oficios para que promueva la mediación. Hecha esta propuesta, la Comisión se dirigirá a las partes en conflicto ofreciéndoles la mediación.

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

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

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

Artículo 86. *Arbitraje.*

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

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

Nombre del árbitro o árbitros designados.

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

Domicilio de las partes afectadas.

Fecha y firma de las partes.

3. Se harán llegar copias del compromiso arbitral a la Secretaría de la Comisión Paritaria y, a efectos de constancia y publicidad, a la autoridad laboral competente.

4. La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo la comunicación del nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores en el artículo 85, apartado 3, de este capítulo.

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

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

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

8. El árbitro o árbitros, que siempre actuarán conjuntamente, comunicarán a las partes la resolución dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándola igualmente a la Secretaría de la Comisión Paritaria y a la autoridad laboral competente.

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

10. La resolución arbitral tendrá la misma eficacia de lo pactado en Convenio Colectivo.

11. Será de aplicación al procedimiento de arbitraje lo estipulado en el artículo 85, apartado 4, de este capítulo.

Artículo 87. *Conflicto.*

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

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

Disposición transitoria primera.

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

Disposición transitoria segunda.

Al personal vendedor que, a 31 de diciembre de 1994, tuviera su trabajo habitual en las islas Baleares, Canarias, Ceuta o Melilla, se le abonará, en 1998, 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 en el territorio del Estado español, y regreso.

Disposición adicional primera.

La disposición adicional primera del V Convenio Colectivo de la ONCE y su Personal preveía que una vez efectuada la integración de los trabajadores adscritos a la extinta Caja de Previsión Social en el Régimen General de la Seguridad Social, se negociarían «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».

La integración se ha llevado a cabo merced a la aportación de la ONCE, puesto que fue la que asumió la práctica totalidad de los costes consiguientes y también, por completo, los efectos derivados de la integración. Asimismo, se ha visto obligada a soportar la elevación de las bases de cotización a la Seguridad Social mientras hacía frente a nuevas prestaciones en materia de previsión social.

Esta situación podría poner en peligro el equilibrio financiero de la ONCE como corporación prestadora de servicios y generadora de empleo en el caso de producirse nuevas modificaciones extraordinarias en la materia.

Así pues, se acuerda expresamente que cualquier elevación relevante en las actuales bases de cotización a la Seguridad Social que afecte a los trabajadores de la ONCE comportará la intervención de la Comisión Negociadora, encaminada a fijar el nivel de aportación de los trabajadores en orden a compensar en parte ese desequilibrio.

Disposición adicional segunda.

Cuando concurren situaciones excepcionales de fuerza mayor que impidan totalmente el desarrollo de la actividad laboral del agente vendedor del cupón y por parte de su centro no se le ofrezca un punto de venta alternativo, el vendedor tendrá derecho a percibir, durante los días que permanezca en dicha situación, una compensación equivalente al módulo salarial diario más trienios, quedando autorizados a negociar las soluciones oportunas los responsables del centro de trabajo que corresponda y sus respectivos Comités de Empresa o Delegados de Personal.

Disposición adicional tercera.

Los trabajadores que, en la actualidad, realicen la jornada de treinta horas semanales podrán acceder a la establecida en el apartado 1 del artículo 21 de este Convenio, cuando las necesidades del servicio lo permitan, mediante petición escrita dirigida a la Dirección de Personal.

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

ANEXO 1

Grupos, categorías y puestos de trabajo

Grupo 1. Servicios

- A Auxiliar de Terapia Ocupacional (a extinguir).
- B Cuidador.
- B Monitor de Terapia Ocupacional.
- B Auxiliar de Clínica.
- C Monitor deportivo.
- C Educador.
- F Ayudante Técnico Sanitario.
- F Instructor de Tiflotecnología y Braille.
- F Instructor técnico de Telefonía.
- F Instructor técnico de Afinación y Reparación de Instrumentos de Teclado.
- F Terapeuta ocupacional.
- F Técnico Material Tiflotécnico.
- F Técnico asesor en Promoción Artística.
- F Asesor tiflotecnológico.
- G Profesor de Sordociegos.
- G Coordinador de Educación de Sordociegos.
- G Técnico de Rehabilitación Básica.
- G Técnico de Rehabilitación Visual.
- G Jefe de Residencia (a extinguir).
- G Asistente Social.
- G Óptico.
- G Fisioterapeuta.
- G Profesor fisioterapeuta de Escuela Universitaria.
- G Profesor de Educación Especial de Educación General Básica.
- G Profesor de Música de Enseñanza Elemental.

- H Profesor de Bachillerato Unificado y Polivalente y Formación Profesional.
- H Profesor de Música de Enseñanza Profesional.
- I Técnico de Empleo.
- I Psicólogo.
- I Sociólogo.
- I Médico de Empresa.
- I Profesor médico de Escuela Universitaria.
- I Músico profesional.
- I Pedagogo.
- J Oftalmólogo.
- J Asesor médico.
- J Asesor Oftalmológico.

Grupo 2. Gestión

- A Ordenanza.
- A Conserje.
- A Vigilante nocturno (a extinguir).
- B Auxiliar administrativo.
- B Telefonista.
- B Conductor (a extinguir).
- C Oficial administrativo.
- C Oficial de Relaciones Públicas.
- C Encargado de Almacén.
- E Inspector de Ventas.
- E Tesorero.
- F Técnico de Publicaciones.
- F Jefe administrativo.
- F Contable.
- F Graduado Social.
- G Traductor-Intérprete.
- G Administrador (a extinguir).
- H Documentalista.
- H Periodista.
- H Interventor-Contable.
- H Director de Agencia (a extinguir).
- I Traductor-Intérprete superior.
- I Asesor económico.
- J Asesor jurídico.
- J Asesor económico-financiero.
- J Técnico asesor de Recursos Humanos y Organización.
- J Asesor en Gestión Presupuestaria.
- Personal informático (pendiente de clasificación).

Grupo 3. Producción

- A Auxiliar de Oficio.
- A Personal de Limpieza y Comedor.
- A Personal de Costura y Lavandería.
- B Oficial segunda de Cocina.
- B Oficial segunda de Mantenimiento General.
- C Oficial segunda de Producción.
- C Oficial segunda de Manipulado.
- C Oficial segunda de Rotativas.
- C Oficial segunda de Mantenimiento Maquinaria.
- C Oficial segunda de Fotomecánica.
- C Auxiliar de Servicios Bibliográficos.
- D Gobernanta.
- D Oficial primera de Cocina.
- D Oficial primera de Mantenimiento General.
- E Oficial primera de Producción.
- E Oficial primera de Manipulado.
- E Oficial primera de Rotativas.
- E Oficial primera de Mantenimiento Maquinaria.
- E Oficial primera de Fotomecánica.
- E Especialista de Núcleos Periféricos.
- E Especialista de Diseño e Imagen.
- E Especialista de Servicios Bibliográficos.
- F Jefe de Equipo de Mantenimiento General.
- F Jefe de Equipo de Manipulado.
- F Jefe de Equipo de Rotativas.
- F Jefe de Equipo de Producción.
- F Jefe de Equipo de Mantenimiento Maquinaria.
- F Delineante.
- G Jefe de Taller de Manipulado.

G Jefe de Taller de Rotativas.
 G Jefe de Taller de Producción.
 G Jefe de Taller de Mantenimiento Maquinaria.
 G Técnico de Diseño e Imagen.
 G Técnico de Servicios Bibliográficos Braille.
 G Técnico de Servicios Bibliográficos Sonido.
 G Técnico de Servicios Bibliográficos Biblioteca.
 H Arquitecto técnico.
 H Ingeniero técnico.
 J Técnico superior de Servicios Bibliográficos.
 K Arquitecto asesor.
 K Ingeniero asesor de Obras.

ANEXO 2

Ordenación de puestos de trabajo por grados de contenido organizativo

Grado I:
 Auxiliar de Oficio.
 Personal de Limpieza y Comedor.
 Personal de Costura y Lavandería.

Grado II:
 Auxiliar de Terapia Ocupacional (a extinguir).
 Oficial segunda de Cocina.
 Vigilante nocturno (a extinguir).
 Ordenanza.
 Conserje.
 Oficial segunda de Mantenimiento General.

Grado III:
 Auxiliar administrativo.
 Monitor de Terapia Ocupacional.
 Auxiliar de Clínica.
 Cuidador.
 Telefonista.
 Conductor (a extinguir).
 Auxiliar de Servicios Bibliográficos.
 Oficial segunda de Manipulado.
 Oficial segunda de Mantenimiento Maquinaria.
 Oficial segunda de Rotativas.
 Oficial segunda de Fotomecánica.
 Oficial segunda de Producción.

Grado IV:
 Oficial administrativo.
 Oficial de Relaciones Públicas.
 Monitor deportivo.
 Educador.
 Oficial primera de Cocina.
 Gobernanta.
 Encargado de Almacén.
 Oficial primera de Mantenimiento General.

Grado V:
 Especialista de Servicios Bibliográficos.
 Especialista de Diseño e Imagen.
 Especialista de Núcleos Periféricos.
 Oficial primera de Rotativas.
 Oficial primera de Mantenimiento Maquinaria.
 Oficial primera de Manipulado.
 Oficial primera de Fotomecánica.
 Oficial primera de Producción.

Grado VI:
 Inspector de Ventas.
 Tesorero.
 Jefe de Equipo de Mantenimiento General.
 Delineante.
 Jefe de Equipo de Manipulado.
 Jefe de Equipo de Rotativas.
 Jefe de Equipo de Mantenimiento Maquinaria.
 Jefe de Equipo de Producción.

Grado VII:
 Jefe administrativo.
 Ayudante Técnico Sanitario.
 Terapeuta Ocupacional.
 Instructor de Tiflotecnología y Braille.
 Instructor técnico de Telefonía.
 Instructor técnico de Afinación y Reparación de Instrumentos de Teclado.
 Jefe de Taller de Manipulado.
 Jefe de Taller de Rotativas.
 Jefe de Taller de Mantenimiento Maquinaria.
 Jefe de Taller de Producción.
 Técnico de Publicaciones.
 Técnico de Material Tiflotécnico.
 Asesor tiflotecnológico.
 Técnico de Diseño e Imagen.
 Graduado Social.
 Técnico asesor en Promoción Artística.
 Técnico de Servicios Bibliográficos Braille.
 Técnico de Servicios Bibliográficos Sonido.
 Técnico de Servicios Bibliográficos Biblioteca.
 Contable.

Grado VIII:
 Administrador (a extinguir).
 Técnico de Rehabilitación Básica.
 Técnico de Rehabilitación Visual.
 Óptico.
 Fisioterapeuta.
 Asistente Social.
 Jefe de Residencia (a extinguir).
 Profesor de Sordociegos.
 Coordinador de Educación de Sordociegos.
 Profesor de Música Enseñanza Elemental.
 Profesor fisioterapeuta Escuela Universitaria.
 Profesor de Educación Especial de Educación General Básica.
 Traductor-Intérprete.
 Ingeniero técnico.
 Arquitecto técnico.

Grado IX:
 Director de Agencia (a extinguir).
 Profesor de Bachillerato Unificado y Polivalente y Formación Profesional.
 Profesor de Música Enseñanza Profesional.
 Periodista.
 Documentalista.
 Interventor-Contable.

Grado X:
 Psicólogo.
 Sociólogo.
 Médico de Empresa.
 Técnico de Empleo.
 Profesor médico Escuela Universitaria.
 Músico profesional.
 Pedagogo.
 Técnico superior de Servicios Bibliográficos.
 Traductor-Intérprete superior.
 Asesor económico.

Grado XI:
 Oftalmólogo.
 Asesor médico.
 Asesor oftalmológico.
 Asesor jurídico.
 Asesor económico-financiero.
 Arquitecto asesor.
 Técnico asesor en Recursos Humanos y Organización.
 Ingeniero asesor de Obras.
 Asesor en Gestión Presupuestaria.

ANEXO 3

Definición de puestos de trabajo

Grupo 1. Servicios

Auxiliar de Terapia ocupacional: (a extinguir).

Cuidador: Atiende a los alumnos de los centros de recursos educativos en lo relativo a las actividades de la vida diaria, así como supervisa el comportamiento de dichos alumnos durante el horario no lectivo, según instrucciones del Jefe de Residencia, al objeto de procurar un adecuado apoyo en dichas actividades.

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

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

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

Educador: Realizar actividades de apoyo a la labor docente del profesorado; sirve de ayuda a los alumnos en la preparación del trabajo escolar, así como organiza actividades de ocio, tiempo libre y animación socio-cultural, siguiendo instrucciones del Jefe de Residencia, con el fin de contribuir a la formación integral del ciego y deficiente visual.

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

Instructor de Tiflotecnología y Braille: Instruye a ciegos y deficientes visuales en el dominio del sistema de lecto-escritura Braille, estenotipia tradicional e informatizada, manejo de máquinas de escribir y de diversos aparatos tiflotecnológicos y de lecto-escritura en general, tales como optación, telulupa, versabrillete, Braille/speak y similares, valorando e informando sobre dichos equipos, según directrices de su superior, normativa vigente y programas establecidos al efecto, con objeto de colaborar en la consecución de la autonomía personal, académica y profesional de los afiliados.

Instructor técnico de Telefonía: Instruye a los alumnos en el conocimiento teórico-práctico de telefonía, formándolos en el manejo y dominio de centralitas telefónicas, sus fundamentos teóricos y características específicas, y supervisando el aprovechamiento y puesta en práctica de lo aprendido, siguiendo las directrices de su superior, normativa vigente y programas establecidos al efecto, para conseguir una óptima formación integral de los alumnos en telefonía, que garantice una adecuada inserción profesional de los mismos.

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

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

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

Asesor tiflotecnológico: Asesora sobre los proyectos de modernización tecnológica de los centros de producción bibliográfica y red de núcleos periféricos de producción Braille, así como en materia de integración de actividades y programas en la Unidad Tiflotécnica, y sobre los planes de importación y distribución de material de las tiendas de exposición, siguiendo instrucciones del Director del departamento de Servicios Sociales para Afiliados, al objeto de prestar el adecuado apoyo técnico al mismo.

Técnico asesor en Promoción Artística: Promueve y organiza actividades musicales, promocionando a músicos afiliados, según instrucciones de su superior, con el fin de contribuir a la integración de los músicos afiliados y a la promoción de la imagen de la ONCE.

Profesor de Sordociegos: Educa a alumnos sordociegos, fundamentalmente en áreas de lenguaje, motricidad, autonomía personal y habilidad social, según los programas individuales establecidos, las directrices del Jefe de Estudios y las indicaciones del Coordinador de Educación de Sordociegos, con el fin de potenciar las posibilidades de dichos alumnos.

Coordinador de Educación de Sordociegos: Elabora programas educativos para alumnos sordociegos, coordina y supervisa la puesta en marcha de los mismos y participa en actividades relacionadas con la sordoceguera a nivel nacional e internacional, siguiendo las directrices de su superior, al objeto de facilitar un adecuado desarrollo del proceso educativo de dichos alumnos.

Técnico de Rehabilitación Básica: Diseña, planifica y aplica programas de rehabilitación de habilidades básicas de los invidentes o deficientes visuales, tales como adiestramiento sensorial, orientación, movilidad y actividades de la vida diaria, e instruye sobre aspectos corporales, espaciales, temporales y ambientales, entre otros, siguiendo programas de actuación, normativa interna y las instrucciones de su superior, al objeto de conseguir un funcionamiento independiente y eficaz de los rehabilitados.

Técnico de Rehabilitación Visual: Diseña, planifica y aplica programas de rehabilitación visual, entrenando a pacientes en ejercicios de visión funcional con base al criterio oftalmológico, evaluación del resto visual, prescripción de ayudas ópticas e instrucciones de su superior, al objeto de conseguir la máxima rehabilitación de los pacientes a través del entrenamiento óptimo de la visión residual.

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

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

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

Fisioterapeuta: Aplica tratamientos fisioterapéuticos a aquellos pacientes de los centros que presenten dificultades motoras o estructurales siguiendo las indicaciones de su superior, a fin de facilitar la rehabilitación de aquéllos.

Profesor fisioterapeuta Escuela Universitaria: Imparte clases teórico-prácticas sobre técnicas fisioterapéuticas y sus fundamentos anatómicos, materiales, aparataje clínico utilizado, etc., y supervisa la puesta en práctica de lo aprendido, siguiendo los programas elaborados con base a lo establecido por el Ministerio de Educación y Cultura, y según directrices del Jefe de Estudios y Director del centro, para conseguir una óptima formación integral de los alumnos que garantice una adecuada inserción profesional de los mismos.

Profesor de Educación Especial de Educación General Básica: Imparte enseñanzas en las áreas incluidas en los planes de estudios de Educación General Básica, tanto básicas como complementarias, obligatorias y optativas, teóricas y prácticas, con la capacitación necesaria en la enseñanza de ciegos, planificando dicha actividad formativa, siguiendo los programas elaborados con base en lo establecido por el Ministerio de Educación y Cultura, acorde con las directrices del Jefe de Estudios, Director del centro y normativa vigente, al objeto de conseguir un adecuado desarrollo del proceso educativo de los alumnos ciegos y deficientes visuales.

Profesor de Música de Enseñanza Elemental: Imparte clases de enseñanzas musicales, de teoría y práctica de solfeo, de instrumentos, así como

las regladas de Educación General Básica y análogas, a nivel elemental, según programas establecidos por el Conservatorio y el Ministerio de Educación y Cultura, teniendo la capacitación necesaria en la enseñanza de ciegos y siguiendo instrucciones de su superior, al objeto de facilitar el acceso a tales enseñanzas a los alumnos ciegos y deficientes visuales.

Profesor de Bachillerato Unificado y Polivalente y Formación Profesional: Imparte enseñanzas en las áreas incluidas en los planes de estudios de Bachillerato Unificado y Polivalente y Formación Profesional y, con la capacitación adecuada para la enseñanza de ciegos, planifica dicha actividad formativa, siguiendo los programas elaborados con base a lo establecido por el Ministerio de Educación y Cultura, acorde con las directrices del Jefe de Estudios y Director del centro con el objeto de conseguir que los alumnos alcancen las metas educativas previstas en los mencionados planes.

Profesor de Música de Enseñanza Profesional: Imparte enseñanzas musicales a nivel superior de teoría de la música, práctica de solfeo, enseñanza específica de un instrumento y aquellas materias necesarias para la obtención de un título superior, así como asignaturas musicales regladas de Bachillerato Unificado y Polivalente, siguiendo los programas elaborados con base a lo establecido por el Conservatorio y por el Ministerio de Educación y Cultura, según indicaciones del Jefe de Estudios y Director del centro, con el objeto de conseguir el rendimiento óptimo de los alumnos ciegos y deficientes visuales.

Técnico de Empleo: Elabora proyectos de creación de empleo para afiliados, previo análisis de necesidades, realizando el seguimiento de los mismos y el de los presentados por entidades ajenas. Igualmente, realiza estudios de adaptación de puestos de trabajo, todo ello en lo relativo a la materia propia de su competencia, según directrices de su superior, al objeto de contribuir a la integración sociolaboral de los invidentes y deficientes visuales.

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

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

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

Profesor médico de Escuela Universitaria: Elabora los programas e imparte enseñanzas en las distintas áreas médicas incluidas en el plan de estudios de Fisioterapia, y, en su caso, diagnóstica y establece el plan de tratamiento para los enfermos peticionarios de fisioterapia, según directrices de su superior, con objeto de conseguir la óptima capacitación de los alumnos en las áreas indicadas y de alcanzar la máxima recuperación de los enfermos.

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

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

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

Asesor médico: Asesora en materia de sanidad, así como seguridad e higiene en el trabajo, en todo el ámbito de la ONCE, coordinando las

actuaciones de los Médicos de Empresa y realizando planes y programas de prevención sanitaria, siguiendo las directrices de sus superiores y normativa vigente al respecto, con el objeto de lograr un nivel óptimo de salud entre los trabajadores.

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

Grupo 2. Gestión

Ordenanza: Realiza actividades de recogida y entrega de correspondencia; recados, paquetería, fotocopias; atención, registro y anuncio de visitas; transportes de documentos entre despachos, franqueo y cierre de correspondencia; vigila y controla la circulación interior de personas y otras análogas, bajo la dependencia de su superior, con objeto de facilitar la fluidez necesaria en los procesos de trabajo propios de los centros.

Conserje: Realiza la distribución y supervisión del trabajo de los Ordenanzas; inspecciona las dependencias para la localización de posibles desperfectos, notificando su aparición; ejecuta, asimismo, las tareas propias del Ordenanza, y otras análogas, todo ello bajo la dependencia de su superior, a fin de prestar el adecuado apoyo subalterno, asegurando el rendimiento del personal a su cargo.

Vigilante nocturno (a extinguir): Realiza las tareas de vigilancia nocturna de las dependencias del centro y atiende las incidencias normales o eventuales que ocurran durante este tiempo, siguiendo las instrucciones de su superior para mantener cubierta la atención, cuidados y vigilancia del centro.

Auxiliar administrativo: Desarrolla funciones de carácter administrativo tales como tramitación de correspondencia, archivo, ficheros, cálculos matemáticos y estadísticos sencillos, cobros y pagos por ventanilla sin firma ni fianza, confección de estadillos y listados, transcripción de libros auxiliares de contabilidad o copia, extractos, registro, mecanografía y tareas auxiliares de ofimática; en materia de cupón, distribución, preparación y liquidación del mismo, ejecución del control y pago de premios, así como cuantas tareas análogas le sean encomendadas, todo ello bajo la dependencia de su superior, al objeto de contribuir al óptimo funcionamiento de la gestión administrativa.

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

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

Oficial administrativo: Desarrolla, con iniciativa y responsabilidad, tareas de carácter administrativo, tales como redacción de documentos, confección de listados y estadillos, control de archivo y ficheros, tramitación de expedientes, pago y cobro sin firma ni fianza, cálculos estadísticos, transcripción en libros oficiales de contabilidad, registro, mecanografía y tareas de ofimática; organiza y ejecuta la distribución, preparado y liquidación del cupón, control y pago de premios; igualmente, colabora en la elaboración de contratos, nóminas, boletines de cotización, expedientes disciplinarios, liquidaciones, altas y bajas, ocupándose de la tramitación burocrático-administrativa que se desprende de dichas actividades y cuantas tareas análogas le sean encomendadas, todo ello bajo la dependencia de su superior, al objeto de asegurar el óptimo funcionamiento de la gestión administrativa.

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

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

Inspector de Ventas: Supervisa y apoya la actividad de la venta del cupón, realiza prospecciones de mercado, detecta e informa las infracciones

en el desarrollo de la venta según la normativa vigente, visita periódicamente los puntos de venta, apoya al vendedor para el mejor desarrollo de su actividad, elaborando los informes preceptivos y estudios sobre nuevos puestos y zonas de venta, siguiendo instrucciones de su superior, normativa vigente e indicaciones del Coordinador de Inspección de Venta, al objeto de contribuir al buen funcionamiento de la política de ventas.

Tesorero: Realiza actividades propias de control de caja, tales como arqueos de la misma, tramitación y ejecución de ingresos y pagos, así como firma de los mandamientos correspondientes, confección de notas de cargo y abono; firma de rendiciones de cuentas, cheques, anticipos y préstamos, comprobación entre albaranes y facturas; control de libros de caja, y otras análogas, según las instrucciones de su superior, con el objeto de asegurar que los citados movimientos se realicen reglamentariamente.

Técnico de Publicaciones: Organiza y supervisa la elaboración, promoción y distribución de publicaciones de interés para los fines de la ONCE, seleccionando autores y obras, realizando la confección gráfica de las mismas y manteniendo contacto con las imprentas, siguiendo las directrices de su superior, al objeto de facilitar a los profesionales de la ONCE el material idóneo para su trabajo.

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

Contable: Realiza la contabilización de los ingresos y gastos habidos en el centro correspondiente, llevando a cabo la verificación de facturas, notas de cargo, libro diario, anotaciones en libro mayor, mandamientos de pago e ingreso, liquidaciones de impuestos tales como Impuesto sobre el Valor Añadido e Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas y otros análogos, según las instrucciones de su superior, la normativa interna y externa al respecto, al objeto de colaborar en el control contable sobre todos los conceptos.

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

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

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

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

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

Interventor-Contable: Desarrolla tareas tales como intervención de los actos de repercusión económica en el centro o centros de actuación; organización y control de la contabilidad y, en general, de los ingresos, gastos y pagos; supervisión de las cuentas bancarias y de los estados contables de la organización, responsabilizándose de la adecuación de los apuntes contables con los ingresos y gastos; colaboración en aspectos financieros, fiscales u otras tareas de índole similar, todo ello de acuerdo con el marco legal, normativa vigente y directrices de su superior, con objeto de contribuir a un adecuado conocimiento y control del estado económico-contable de la organización.

Director de Agencia (a extinguir): Dirige la agencia administrativa, gestionando y supervisando la tramitación de asuntos relacionados con la

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

Traductor-Intérprete superior: Planifica, organiza y supervisa las actividades de traducción e interpretación de idiomas asignadas a los Traductores-Intérpretes; igualmente, traduce libros, artículos o documentos que entrañen especial dificultad, y actúa como intérprete en actos, visitas e intercambios de importancia para la entidad, bajo las directrices de su superior, con el fin de proporcionar un adecuado servicio de traducción e interpretación de idiomas y de colaborar en las relaciones internacionales de la ONCE.

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

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

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

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

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

Personal informático (puestos pendientes de definición definitiva).

Grupo 3. Producción

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

Personal de Limpieza y Comedor: Realiza las labores de aseo y limpieza de las dependencias y menaje, preparación de comedores, distribución de alimentos y análogas, bajo la dependencia de la Gobernanta, a fin de alcanzar una óptima calidad en el servicio doméstico.

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

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

Oficial de segunda de Mantenimiento General: Realiza trabajos sencillos de reparación y mantenimiento de instalaciones y edificios, tales como albañilería, electricidad, fontanería, pintura, calefacción, carpintería, mecá-

nica, etc., ayudando al Oficial de primera en sus trabajos, bajo la supervisión de éste y las directrices de su superior, al objeto de conseguir una óptima conservación y funcionamiento de los centros a los que se hallan adscritos.

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

Oficial de segunda de Manipulado: Realiza tareas tales como flejado, empaquetado, comprobación, control, apilamiento, revisión, cuenta, igualación y ordenación en mesas auxiliares de los paquetes de cupones, realizando los cortes oportunos en los mismos, cargando las estaciones de la alzadora, controlando las secuencias y saldos de numeración, y revisando el proceso de alzado y plastificado de topes; prepara y limpia la maquinaria que interviene en este proceso, todo ello bajo la supervisión de su superior, al objeto de conseguir un adecuado funcionamiento de las tareas de manipulado y preparado del cupón.

Oficial de segunda de Fotomecánica: Participa con el Oficial de primera en las tareas de producción y montaje de planchas de impresión, realizando las actividades sencillas y cooperando en la organización y mantenimiento del área de Fotomecánica, ayudando al Oficial de primera en todas las tareas, todo ello bajo la dependencia de su superior, al objeto de facilitar un adecuado funcionamiento del área de Fotomecánica.

Oficial de segunda de Rotativas: Realiza tareas tales como limpieza, entintado, engrasado, cambio, ajuste y comprobación de los distintos elementos de la rotativa, colaborando con el Oficial de primera y bajo la supervisión de su superior, al objeto de contribuir al perfecto funcionamiento de las rotativas.

Oficial de segunda de Mantenimiento Maquinaria: Realiza tareas de apoyo al Oficial de primera en la limpieza, mantenimiento y reparación de los elementos mecánicos, eléctricos y electrónicos que intervienen en el proceso productivo, bajo la supervisión de su superior, al objeto de conseguir un adecuado mantenimiento de la maquinaria del centro.

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

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

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

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

Oficial de primera de Rotativas: Maneja las máquinas rotativas y realiza tareas tales como limpieza, ajuste, colocación, verificación, comprobación, cambio y puesta a punto de los elementos de la máquina, responsabilizándose de la cantidad y calidad de la impresión, bajo la supervisión de su superior, al objeto de conseguir un óptimo funcionamiento de las máquinas rotativas.

Oficial de primera de Manipulado: Realiza tareas tales como clasificado de los paquetes de cupones, comprobación de la validez de la calidad de impresión, restauración, destrucción, control y guillotinado, supervisión de los cortes efectuados en los paquetes, así como de todo el proceso de alzado y plastificado; verificación de la correcta numeración de topes, almacenamiento y envío del cupón, manejando a tal fin la maquinaria a su cargo, bajo la supervisión de su superior, al objeto de conseguir un óptimo desarrollo de la producción y preparado del cupón.

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

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

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

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

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

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

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

Jefe de Equipo de Manipulado: Supervisa y coordina el trabajo realizado por los Oficiales a su cargo, controlando las actividades propias del proceso de manipulado; comprobado-clasificado, revisado, terminado y almacenado, siguiendo instrucciones de Jefe de Taller, así como cuantas tareas análogas contribuyan a la correcta realización de dicho proceso.

Jefe de Equipo de Rotativas: Coordina un grupo de Oficiales a su cargo, supervisando y participando en el trabajo de éstos. Se responsabiliza de las materias primas, herramientas, cantidad y calidad de la producción de las rotativas, todo ello bajo la supervisión de sus superiores, al objeto de conseguir un adecuado funcionamiento de su equipo.

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

Jefe de Equipo de Producción: Supervisa el trabajo realizado por los Oficiales a su cargo y controla el proceso productivo desde el estudio del plano de las piezas por elaborar, hasta la comprobación de la calidad de las mismas, realizando el montaje y desmontaje de cuantos accesorios precisa la máquina, bajo las instrucciones del Jefe de Taller, con el fin de contribuir a la correcta producción en tiempo y calidad.

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

Jefe de Taller de Manipulado: Coordina y supervisa la labor realizada por los Oficiales y Jefes de Equipo a su cargo, controlando todo el proceso de manipulado y procesado del cupón, incluyendo éstas funciones de comprobado-clasificado, revisado, terminado y almacén, según las instrucciones de su superior, así como cuantas tareas análogas contribuyan al cumplimiento de los planes fijados.

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

Jefe de Taller de Mantenimiento de Maquinaria: Coordina y supervisa el trabajo realizado por los Oficiales y Jefes de Equipo, controlando todo el proceso de mantenimiento y reparación, siguiendo instrucciones de su superior, así como cuantas tareas análogas contribuyan a garantizar el logro de los objetivos.

Jefe de Taller de Producción: Coordina la labor realizada por los Oficiales de Producción y Jefes de Equipo, controlando todo el proceso de producción, y realizando estudios sobre costes, tiempos y calidades, bajo la dependencia de su superior, así como cuantas tareas análogas contribuyan al cumplimiento de los programas de producción fijados.

Técnico en Diseño e Imagen: Realiza tareas de diseño e imagen, tales como confección de proyectos para la instalación de «stands», diseño de material publicitario y, en general, aquellos tendentes a la divulgación de la imagen de la entidad, bajo la supervisión de su superior, a fin de colaborar a la consecución de una buena imagen pública de la ONCE, acorde con su identidad corporativa.

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

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

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

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

Arquitecto técnico: Realiza informes técnicos y de control de proyectos de obras e inversiones inmobiliarias, siguiendo las instrucciones de su superior y la normativa interna, al objeto de prestar un adecuado apoyo técnico a su superior.

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

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

Ingeniero asesor de Obras: Asesora, propone y gestiona la adjudicación de los proyectos inmobiliarios de la ONCE, analizando su viabilidad técnica

y presupuestaria, controlando y supervisando la calidad de su ejecución y el coste económico, de acuerdo con las directrices de su superior y normativa vigente, para contribuir a la consecución de un patrimonio inmobiliario ajustado a las necesidades de la organización.

ANEXO 4

Requerimientos de titulación-Competencia de puestos

Grupo 1. Servicios

Auxiliar Terapia Ocupacional (a extinguir).

Cuidador: Graduado Escolar o equivalente.

Monitor Terapia Ocupacional: Graduado Escolar, Bachillerato Elemental o Formación Profesional primer grado en rama afín al puesto y conocimientos específicos.

Auxiliar de Clínica: Formación Profesional primer grado, rama sanitaria.

Monitor deportivo: Graduado Escolar, Formación Profesional primer grado o equivalente y conocimientos específicos.

Educador: Graduado Escolar o equivalente.

Ayudante Técnico Sanitario: Título de Ayudante Técnico Sanitario o equivalente y especialidad de Empresa, en su caso.

Instructores técnicos de Tiflotecnología y Braille, de Telefonía y de Afinación y Reparación de Instrumentos de Teclado: Título de grado medio o tres cursos de carrera universitaria y conocimientos específicos.

Terapeuta Ocupacional: Terapeuta Ocupacional.

Técnico Material Tiflotécnico: Título de grado medio o tres primeros cursos de carrera universitaria en especialidad afín al puesto y conocimientos específicos.

Técnico asesor en Promoción Artística: Título de grado medio en Formación Musical.

Asesor tiflotecnológico: Título de grado medio y conocimientos específicos.

Profesor Sordociegos: Diplomado Escuela Universitaria de Profesorado de Educación General Básica y conocimientos específicos.

Coordinador de Educación de Sordociegos: Título de grado medio o tres cursos de carrera universitaria y conocimientos específicos.

Técnico de Rehabilitación Básica: Título de grado medio o tres años de carrera universitaria acorde al puesto y conocimientos específicos.

Técnico de Rehabilitación Visual: Título de grado medio o tres años de carrera universitaria acorde al puesto y conocimientos específicos.

Jefe de Residencia (a extinguir).

Asistente Social: Diplomado en Trabajo Social.

Óptico: Óptico diplomado.

Fisioterapeuta: Diplomado en Fisioterapia.

Profesor fisioterapeuta Escuela Universitaria: «Venia Docendi». Diploma de Fisioterapeuta y conocimientos específicos.

Profesor de Educación Especial de Educación General Básica: Diplomado Escuela Universitaria de Profesorado de Educación General Básica y conocimientos específicos.

Profesor de Música Enseñanza Elemental: Título de grado medio musical y conocimientos específicos.

Profesor de Bachillerato Unificado y Polivalente y Formación Profesional: Título superior en la carrera universitaria acorde con la materia a impartir.

Profesor de Música Enseñanza Profesional: Título musical superior y conocimientos específicos.

Técnico de Empleo: Titulación de Licenciado en Derecho, Ciencias Económicas, Empresariales, Sociología o Psicología Industrial.

Psicólogo: Licenciado en Psicología.

Sociólogo: Licenciado en Sociología.

Médico de Empresa: Licenciado en Medicina y Cirugía, especialidad en Medicina del Trabajo o diploma de Médico de Empresa.

Profesor médico Escuela Universitaria: «Venia Docendi». Licenciado en Medicina y Cirugía.

Músico profesional: Título superior musical y conocimientos específicos.

Pedagogo: Título superior en Pedagogía y conocimientos específicos en Educación Especial.

Oftalmólogo: Licenciado en Medicina, especialidad de Oftalmología.

Asesor médico: Licenciado en Medicina y Cirugía, especialidad en Medicina del Trabajo o diploma de Médico de empresa, y formación específica en gestión sanitaria y salud pública.

Asesor oftalmológico: Licenciado en Medicina, especialidad de Oftalmología.

Grupo 2. Gestión

Ordenanza: Certificado de Escolaridad.
 Conserje: Certificado de Escolaridad.
 Vigilante nocturno (a extinguir).
 Auxiliar administrativo: Graduado Escolar, Bachiller Elemental o Formación Profesional primer grado y conocimientos específicos.
 Telefonista: Graduado Escolar y especialidad de Telefonía ONCE.
 Conductor (a extinguir).
 Oficial administrativo: Graduado Escolar, Bachillerato Elemental o Formación Profesional primer grado y conocimientos específicos.
 Oficial de Relaciones Públicas: Formación Profesional primer grado en especialidad afín al puesto.
 Encargado de Almacén: Graduado Escolar o equivalente.
 Inspector de Ventas: Bachillerato Unificado y Polivalente, Formación Profesional segundo grado o equivalente y carné de conducir A-2 y B-1.
 Tesorero: Bachillerato Unificado y Polivalente, Formación Profesional segundo grado o equivalente.
 Técnico de Publicaciones: Título de grado medio acorde a puesto y conocimientos específicos.
 Jefe administrativo: Título de grado medio o tres cursos de carrera universitaria.
 Contable: Diplomado en Estudios Empresariales, Profesor mercantil o tres primeros cursos de Económicas o Empresariales.
 Graduado Social: Diplomado Graduado Social.
 Traductor-Intérprete: Título de grado medio o equivalente y conocimientos específicos de, al menos, dos idiomas, aparte del español.
 Administrador (a extinguir).
 Documentalista: Título superior en carrera universitaria afín al puesto y conocimientos en biblioteconomía, archivística y documentación.
 Periodista: Título superior en Ciencias de la Información, rama Periodismo.
 Interventor-Contable: Título superior en Ciencias Económicas o Empresariales.
 Director de Agencia (a extinguir).
 Traductor-Intérprete superior: Título superior afín al puesto y conocimientos de, al menos, tres idiomas comunitarios, aparte del español.
 Asesor económico: Título superior en Ciencias Económicas y Empresariales.
 Asesor jurídico: Título superior en Derecho.
 Asesor económico-financiero: Título superior en Ciencias Económicas y Empresariales y conocimientos específicos.
 Técnico asesor de Recursos Humanos y Organización: Título superior en Psicología Industrial.
 Asesor en Gestión Presupuestaria: Título superior en Ciencias Económicas.
 Personal informático (puestos pendientes de clasificación).

Grupo 3. Producción

Auxiliar de Oficio: Certificado de Escolaridad.
 Personal de Limpieza y Comedor: Certificado de Escolaridad y carné de manipulador de alimentos, en su caso.
 Personal de Costura y Lavandería: Certificado de Escolaridad.
 Oficial de segunda de Cocina: Certificado de Escolaridad y carné de manipulador de alimentos.

Oficial segunda de Mantenimiento General: Certificado de Escolaridad y conocimientos específicos.

Oficiales segunda de Producción, Rotativa, Mantenimiento Maquinaria y Fotomecánica: Formación Profesional primer grado con especialidad afín al puesto.

Puesto de segunda de Manipulado: Formación Profesional primer grado, Graduado Escolar o equivalente.

Auxiliar de Servicios Bibliográficos: Formación Profesional primer grado, Graduado Escolar o equivalente y conocimientos específicos.

Gobernanta: Formación Profesional primer grado, Graduado Escolar o equivalente y carné de manipulador de alimentos y conocimientos específicos.

Oficial de primera de Cocina: Formación Profesional primer grado, rama Hostelería, especialidad Cocina, con carné de manipulador de alimentos.

Oficial de primera de Mantenimiento General: Formación Profesional primer grado en especialidad de Construcción y Obras, Electricidad, Mecánica u otra afín al puesto.

Especialista de Servicios Bibliográficos: Bachillerato Unificado y Polivalente, Formación Profesional segundo grado o equivalente y conocimientos específicos.

Oficiales de primera de Producción, Rotativas, Mantenimiento Maquinaria y Fotomecánica: Formación Profesional segundo grado o Maestría Industrial en especialidad afín al puesto.

Oficial de primera de Manipulado: Bachillerato Unificado y Polivalente, Formación Profesional segundo grado o equivalente.

Especialista de Núcleos Periféricos: Bachillerato Unificado y Polivalente, Bachiller Superior, Formación Profesional segundo grado o equivalente y conocimientos específicos.

Especialista de Diseño e Imagen: Formación Profesional segundo grado en especialidad de Diseño y Decoración, o Graduado en Artes Aplicadas y Oficios Artísticos, especialidad en Dibujo Publicitario.

Jefes de Equipo de Rotativas, Producción y Mantenimiento Maquinaria: Formación Profesional segundo grado o Maestría Industrial en especialidad afín al puesto.

Jefe de Equipo de Manipulado: Bachillerato Unificado y Polivalente, Formación Profesional segundo grado o equivalente.

Jefe de Equipo de Mantenimiento General: Formación Profesional segundo grado, especialidad de Construcción y Obras, de Electricidad-Electrónica o de Máquinas-Herramientas, o Maestría Industrial en especialidad afín al puesto.

Delineante: Formación Profesional segundo grado, especialidad en Delineación.

Jefes de Taller de Rotativas, Producción y Mantenimiento Maquinaria: Título de grado medio en especialidad afín al puesto.

Jefe de Taller de Manipulado: Título de grado medio acorde al puesto.

Técnico de Diseño e Imagen: Tres primeros cursos superados de Bellas Artes o Arquitectura.

Técnicos de Servicios Bibliográficos (Braille, Sonido y Biblioteca): Título de grado medio o tres primeros cursos de carrera universitaria y conocimientos específicos.

Arquitecto técnico: Título de Arquitecto Técnico o equivalente.

Ingeniero técnico: Título de Ingeniero Técnico en rama afín al puesto.

Técnico superior de Servicios Bibliográficos: Título superior y conocimientos específicos.

Arquitecto asesor: Licenciado en Arquitectura.

Ingeniero asesor de Obras: Título superior en Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos.

ANEXO 5

Tabla salarial aplicable durante 1998. Personal con jornada ordinaria

Grado/Puesto de trabajo	Salario base		Complemento destino		Total	
	Anual — Pesetas	Mensual — Pesetas	Anual — Pesetas	Mensual — Pesetas	Anual — Pesetas	Mensual — Pesetas
Grado I:						
Auxiliar de Oficio, personal de Limpieza/Comedor, personal de Costura/Lavandería	2.093.280	149.520	—	—	2.093.280	149.520
Grado II:						
Ordenanza, Oficial segunda. Cocina, Oficial segunda Mantenimiento General, Auxiliar Terapia Ocupacional, Vigilante nocturno	2.226.000	159.000	—	—	2.226.000	159.000
Conserje: C. D. al G. III	2.226.000	159.000	157.680	13.140	2.383.680	172.140

Grado/Puesto de trabajo	Salario base		Complemento destino		Total	
	Anual — Pesetas	Mensual — Pesetas	Anual — Pesetas	Mensual — Pesetas	Anual — Pesetas	Mensual — Pesetas
Grado III:						
Auxiliar administrativo, Auxiliar Servicios Bibliográficos, Auxiliar Clínica, Telefonista, Cuidador, Oficiales segunda de: Rotativa, Fotomecánica, Producción, Manipulado, Mantenimiento Maquinaria, Conductores hasta carné C-2 y Monitor Terapia Ocupacional (unidades y centros de rehabilitación)	2.409.960	172.140	—	—	2.409.960	172.140
Conductores carné D o E: C. D. al G. IV	2.406.960	172.140	205.920	17.160	2.615.880	189.300
Grado IV:						
Oficial primera Cocina, Oficial primera Mantenimiento General, Oficial administrativo, Educador, Gobernanta, Encargo de Almacén, Oficial Relaciones Públicas y Monitor deportivo	2.650.200	189.300	—	—	2.650.200	189.300
Encargado de Almacén en Dirección General: C. D. al G. V	2.650.200	189.300	204.840	17.070	2.855.040	206.370
Grado V:						
Oficiales primera de: Manipulado, Rotativas, Mantenimiento Maquinaria, Fotomecánica y Producción, Especialista de Diseño e Imagen, Especialista Servicios Bibliográficos, Especialista Núcleos Periféricos (Delegaciones Territoriales y Direcciones Administrativas)	2.889.180	206.370	—	—	2.889.180	206.370
Especialista Núcleos Periféricos (U. P. Recursos Didácticos): C. D. al G. VI	2.889.180	206.370	251.280	20.940	3.140.460	227.310
Grado VI:						
Inspectores de Ventas, Jefes de Equipo de: Manipulado, Mantenimiento General, Mantenimiento Maquinaria, Rotativas y Producción, Tesorero y Delineante	3.182.340	227.310	—	—	3.182.340	227.310
Inspector de Ventas Coordinador de Zona: C. D. al G. VII	3.182.340	227.310	340.200	28.350	3.522.540	255.660
Inspector de Ventas Coordinador en D. G.: C. D. al G. VIII	3.182.340	227.310	750.240	62.520	3.932.580	289.830
Grado VII:						
Instructor técnico Telefonía, Instructor de Tiflotecnología y Braille, Instructor técnico de Afinación y Reparación Instrumentos de Teclado, Técnicos en Servicios Bibliográficos Braille, Sonido y Biblioteca, Jefe administrativo, Graduado Social, Contable, ATS, Jefes de Taller de: Manipulado, Producción, Rotativa y Mantenimiento Maquinaria, Técnico en Diseño e Imagen, Terapeuta Ocupacional, Técnico Material Tiflotécnico, Técnico de Publicaciones	3.579.240	255.660	—	—	3.579.240	255.660
Asesor tiflotecnológico en D. G. y Técnico asesor Promoción Artística en D. G.: C. D. al G. IX	3.579.240	255.660	875.880	72.990	4.455.120	328.650
Grado VIII:						
T. R. B., T. R. V., Profesor de E. E. de EGB, Profesor de Música Enseñanza Elemental, Profesor fisioterapeuta Escuela Universitaria, Óptico, Arquitecto técnico, Ingeniero técnico, Jefe de Residencia, Asistente Social, Traductor-Intérprete, Coordinador de Educación de Sordociegos, Profesor de Sordociegos y Fisioterapeuta	4.057.620	289.830	—	—	4.057.620	289.830
Administrador, T. R. B. asesor en D. G. y Asistente Social asesor en D. G.: C. D. al G. IX	4.057.620	289.830	465.840	38.820	4.523.460	328.650
Grado IX:						
Director de Agencia, Profesor BUP y Formación Profesional, Profesor de Música Enseñanza Profesional, Periodista, Documentalista e Interventor Contable (todos los centros y delegaciones a excepción de los recogidos en los párrafos siguientes)	4.601.100	328.650	—	—	4.601.100	328.650
Interventores-Contables en: D. T. Andalucía, D. T. Valencia, D. T. Canarias, D. A. Alicante, D. A. Málaga y D. A. Tenerife: C. D. al G. X	4.601.100	328.650	523.440	43.620	5.124.540	372.270
Interventores-Contables en D. T. Cataluña y D. T. Madrid y Redactor Jefe de Publicaciones en D. G.: C. D. al G. XI	4.601.100	328.650	1.081.800	90.150	5.682.900	418.800
Interventor-Contable en D. G.: C. D. al G. XII	4.601.100	328.650	1.650.960	137.580	6.252.060	466.230
Grado X:						
Médico de Empresa, Psicólogo, Sociólogo, Músico profesional, Técnico superior Servicios Bibliográficos, Profesor médico Escuela Universitaria, Asesor económico, Pedagogo, Técnico de Empleo y Traductor-Intérprete superior	5.211.780	372.270	—	—	5.211.780	372.270
Psicólogo asesor en D. G., Sociólogo asesor en D. G. y Asesor económico en D. G.: C. D. al G. XI	5.211.780	372.270	558.360	46.530	5.770.140	418.800
Grado XI:						
Asesor jurídico y Oftalmólogo	5.863.200	418.800	—	—	5.863.200	418.800
Asesor Recursos Humanos y Organización en D. G., Asesor jurídico en D. G., Asesor económico-financiero en D. G., Ingeniero asesor de Obras en D. G., Asesor arquitecto en D. G., Asesor oftalmológico en D. G., Asesor médico en D. G. y Asesor en Gestión Presupuestaria en D. G.: C. D. al G. XII	5.863.200	418.800	569.160	47.430	6.432.360	466.230

ANEXO 6

Trienios correspondientes a la tabla salarial aplicable durante 1998

Personal con jornada ordinaria

Grado	Número de trienios (pesetas)								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
I	10.466	20.933	31.399	37.380	37.380	59.808	73.265	83.731	89.712
II	11.130	22.260	33.390	39.750	39.750	63.600	77.910	89.040	95.400
III	12.049	24.100	36.149	43.035	43.035	68.856	84.349	96.398	103.284
IV	13.251	26.502	39.753	47.325	47.325	75.720	92.757	106.008	113.580
V	14.446	28.892	43.338	51.593	51.593	82.548	101.121	115.567	123.822
VI	15.912	31.823	47.735	56.828	56.828	90.924	111.382	127.294	136.386
VII	17.896	35.792	53.689	63.915	63.915	102.264	125.273	143.170	153.396
VIII	20.288	40.576	60.864	72.458	72.458	115.932	142.017	162.305	173.898
IX	23.006	46.011	69.017	82.163	82.163	131.460	161.039	184.044	197.190
X	26.059	52.118	78.177	93.068	93.068	148.908	182.412	208.471	223.362
XI	29.316	58.632	87.948	104.700	104.700	167.520	205.212	234.528	251.280

ANEXO 7

Relación de puestos de trabajo con complemento de destino

Puesto de trabajo	Grado retributivo base	Grado hasta el que se accede por el complemento de destino
Conserje	II	III
Conductor D y E (a extinguir)	III	IV
Encargado Almacén Dirección General	IV	V
Especialista Núcleos Periféricos (Unidades de Producción de Recursos Didácticos)	V	VI
Inspector de Ventas Coordinador de Zona ...	VI	VII
Inspector de Ventas Coordinador Dirección General	VI	VIII
Asesor tiflotecnológico Dirección General ...	VII	IX
Técnico asesor Promoción Artística Dirección General	VII	IX
Asistente Social asesor Dirección General ...	VIII	IX
Técnico de Rehabilitación Básica asesor Dirección General	VIII	IX
Administrador Centros Residenciales	VIII	IX
Redactor Jefe de Publicaciones Dirección General	IX	XI

Puesto de trabajo	Grado retributivo base	Grado hasta el que se accede por el complemento de destino
Psicólogo asesor Dirección General	X	XI
Sociólogo asesor Dirección General	X	XI
Asesor económico Dirección General	X	XI
Asesor jurídico Dirección General	XI	XII
Asesor jurídico Coordinador Dirección General	XI	XII
Asesor económico-financiero Dirección General	XI	XII
Asesor RR. HH. y Organización Coordinador Dirección General	XI	XII
Asesor RR. HH. y Organización Dirección General	XI	XII
Ingeniero asesor de Obras Dirección General	XI	XII
Asesor Arquitecto Dirección General	XI	XII
Asesor oftalmológico Dirección General	XI	XII
Asesor médico Dirección General	XI	XII
Asesor en Gestión Presupuestaria Dirección General	XI	XII
Interventor-Contable	(Ver tabla correspondiente).	(Ver tabla correspondiente).

ANEXO 8

Horas extraordinarias de 1998

Grado	Horas extras - Pesetas	1	2	3	4	5	6	7	8	9
I	2.261	158	317	475	565	565	904	1.108	1.266	1.357
II	2.405	168	337	505	601	601	962	1.178	1.347	1.443
III	2.603	182	364	547	651	651	1.041	1.275	1.458	1.562
IV	2.863	200	401	601	716	716	1.145	1.403	1.603	1.718
V	3.121	218	437	655	780	780	1.248	1.529	1.748	1.873
VI	3.438	241	481	722	860	860	1.375	1.685	1.925	2.063
VII	3.866	271	541	812	967	967	1.546	1.894	2.165	2.320
VIII	4.383	307	614	920	1.096	1.096	1.753	2.148	2.454	2.630
IX	4.970	348	696	1.044	1.243	1.243	1.988	2.435	2.783	2.982
X	5.630	394	788	1.182	1.408	1.408	2.252	2.759	3.153	3.378
XI	6.334	443	887	1.330	1.584	1.584	2.534	3.104	3.547	3.800

ANEXO 9

I. Obtención de la venta media para módulo salarial

I.1 En desarrollo de lo que establece el artículo 38.2 del IX Convenio Colectivo de la ONCE y su personal, seguidamente se contempla la forma de obtener la media de venta obligatoria para calcular el módulo salarial resultante a efectos de abonar las distintas compensaciones que constituyen la estructura retributiva sujeta a módulo de los Agentes-Vendedores; así como fijar las incidencias que han de considerarse como jornadas inhábiles y/o laborables a efectos de cómputo para señalar el período de sorteos sobre el que se tomarán las ventas para obtención de la media.

I.2 Como quiera que el artículo 38.1 determina los topes obligatorios que constituyen las ventas mínimas exigibles tanto en sorteo ordinario (40.000 pesetas) como de viernes (80.000 pesetas), se considera que para obtener las medias de ventas se han de considerar por separado la cantidad de cupones vendidos en uno y otro sorteo, por lo que se estructura el cálculo de las medias de venta y su repercusión en el módulo salarial en función de la media ponderada resultante de la venta de ambos sorteos.

I.3 Con el fin de obtener una cierta igualdad a la hora de escoger el período sobre el que adicione las ventas a computar, que según el artículo 38.2 debe utilizarse como referencia la media de venta de los dos meses anteriores, y evitarse los desequilibrios que pudieran suscitarse al contemplar los meses naturales en los que hubiera un mayor número de días inhábiles o situaciones de inactividad laboral por diversas circunstancias, se plantea como referencia el establecer la media anual de sorteos ordinarios y de viernes que correspondería a dos meses naturales, a cuyo efecto resultan como factores a considerar treinta y cuatro días hábiles en sorteos de lunes a jueves y nueve días laborables para sorteos de viernes. Con ello se logra, como se ha expuesto, que para cualquier caso y circunstancia siempre se tomen como referencia igual número de jornadas laborables totales (cuarenta y tres), al margen de licencias, permisos, IT, etc., según se puede observar en el capítulo IV del presente documento.

II. Estructura retributiva de los Agentes Vendedores que se ve afectada por el artículo 38.2 del IX Convenio Colectivo

II.1 Todas las compensaciones que se calculen con base en el módulo salarial previsto en el artículo 41 del IX Convenio Colectivo se verán afectadas, en su caso, por la reducción proporcional que se regula, con la única excepción del complemento personal por antigüedad.

II.2 El módulo resultante de aplicar el artículo 38.2 no tendría efecto en su caso, para la percepción del complemento salarial por antigüedad, cuyo cálculo se efectuará en función de lo que establece el artículo 40 del IX Convenio Colectivo sobre el módulo salarial (5.683 pesetas).

III. Método de cálculo de la reducción de las compensaciones previstas en el artículo 38.2 del IX Convenio Colectivo

III.1 En función de lo que se establece en el punto I.3 de este documento, se plantea como período de base de cálculo de ventas medias a computar los treinta y cuatro últimos días de sorteo ordinario más nueve días de sorteo de viernes.

III.2 En ningún caso el período base a computar para obtener la media del módulo salarial excederá de ciento ochenta días naturales, contados a partir de las fechas que se indican en los párrafos siguientes. No obstante, en casos excepcionales de IT de larga duración, el cálculo sólo será realizable cuando existan, al menos, ocho jornadas hábiles trabajadas correspondientes al sorteo ordinario y dos jornadas hábiles trabajadas correspondientes al sorteo del viernes; en el supuesto de no cumplirse este requisito se aplicará el mismo módulo que venía percibiendo en la situación anterior de IT.

Como día de cálculo para realizar el cómputo de la medida del período antes mencionado, se establece el antepenúltimo día natural a la fecha en que se cierre la nómina, esto es, tres días hábiles anteriores a la última fecha del mes.

Para los casos de abono finiquito, el último día de venta del vendedor.

Para las pagas extras el 12 de junio y 12 de diciembre o día laborable anterior.

III.3 En el desarrollo de este capítulo, se indican a continuación las fórmulas para el cálculo del módulo medio resultante:

Para conseguir la media de venta sorteo ordinario:

$$CO = \frac{VOR}{VOM} = \frac{VOR}{1.360.000}$$

$$SI \ CO > 1 \quad CO = 1$$

CO = Factor de cumplimiento del sorteo ordinario.
VOR = Ventas en pesetas reales en el sorteo de lunes a jueves en los treinta y cuatro días de referencia.

VOM = Venta, en pesetas, mínima exigida en el sorteo de lunes a jueves en los treinta y cuatro días de referencia = $34 \times 40.000 = 1.360.000$ pesetas.

Para conseguir la media de venta sorteo de viernes:

$$CV = \frac{VVR}{VVM} = \frac{VVR}{720.000}$$

$$SI \ CV > 1 \quad CV = 1$$

CV = Factor de cumplimiento del sorteo de viernes.
VVR = Ventas en pesetas reales en el sorteo de viernes en los nueve días de referencia.

VVM = Venta, en pesetas, mínima exigida en el sorteo de viernes en los nueve días de referencia = $9 \times 80.000 = 720.000$ pesetas.

Fórmula para conseguir la media de ambos sorteos:

$$CM = \frac{CO + VOM + CV + VVM}{VOM + VVM} = \frac{CO \times 136 + CV \times 72}{208}$$

CM siempre debe ser ≤ 1

PR = $(1 - CM) \times 100$

PR es siempre ≥ 0

BR = DC $\times$ MD

IR = PR $\times$ BR/100

CM = Factor de cumplimiento medio.

PR = Porcentaje de la reducción.

BR = Base de la reducción.

DC = Días de compensación del mes de cálculo (ver apartado III).

MD = Módulo de compensación diario.

IR = Importe de la reducción.

IV. Incidencias a tener en cuenta como jornada de trabajo para obtener la media de ventas

IV.1 Para estimar las jornadas que determinarán la media de ventas para el período base de treinta y cuatro jornadas en el sorteo ordinario y de nueve jornadas en el del viernes se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

A) Días de trabajo considerados inhábiles, no computándose como jornada ni como ventas (jornada 0, venta 0):

Asuntos particulares.

Matrimonio.

Nacimiento de un hijo.

Enfermedad grave de un familiar.

Fallecimiento de un familiar.

Traslado de domicilio.

Otros permisos retribuidos.

Liberado de venta (tiempo indefinido).

Liberado de venta (por sindicato).

Probador de puntos de venta.

Accidente de trabajo.

Enfermedad.

Asistencia a Consejo territorial.

Ausencia justificada.

Asuntos varios.

Licencia sindical.

Reconocimiento médico.
Asistencia a consulta médica.
Asistencia a exámenes.
Deber público.
Fiesta local.
Fiesta nacional.
Maternidad.
Vacaciones.
Sanción por régimen disciplinario.
Huelga.

B) Días de trabajo considerados como jornadas laborables y venta realizada (jornada 1 y venta x): Abandono de venta.

ANEXO 10

Regulando funcionamiento órganos de representación colectiva de los trabajadores

A) PRELIMINARES

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

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

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

El Comité Intercentros.
Los Comités de Empresa de centro de trabajo.
Los Delegados de Personal.
Los Delegados Sindicales debidamente acreditados.

Los trabajadores tienen derecho a participar en la ONCE a través de estos órganos.

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

Para la constitución de los Comités de Empresa conjuntos se estará a lo dispuesto en el artículo 63.2 del Estatuto de los Trabajadores.

La representación unitaria de todos los trabajadores del centro se realizará a través del Comité de Empresa (o de los Delegados de Personal, en su caso).

La competencia del Comité de Empresa será el tratamiento de los problemas que afecten exclusivamente a su centro de trabajo, negociando con los interlocutores designados por la ONCE, en dicho ámbito, la solución directa de los mismos. A los efectos de este anexo, se consideran interlocutores válidos para negociar con los Comités a los Delegados territoriales, Directores administrativos y Jefes de centro.

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

5. *Delegados de Personal.*—La representación de los trabajadores en los centros de trabajo que tengan menos de 50 y más de 10 trabajadores corresponde a los Delegados de Personal, siempre que no se integren en un Comité conjunto.

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

6. *Comité Intercentros.*—De acuerdo con lo establecido en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituye el Comité Intercentros de la ONCE.

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

7. *Delegados Sindicales.*—La ONCE considera a los Sindicatos debidamente implantados como interlocutores necesarios para facilitar y promover el desarrollo de las relaciones laborales, sin perjuicio de las atribuciones conferidas a los órganos de representación unitaria de los trabajadores, antes reseñados.

La ONCE respeta los derechos reconocidos en la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical.

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

B) COMITÉS DE EMPRESA

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

9. *Constitución.*—Los representantes legales de los trabajadores, en la misma reunión en la que se proceda a constituir el Comité de Empresa de su centro de trabajo, elegirán, de entre sus miembros, un Presidente, un Secretario y otros cargos, en su caso. De dicha reunión constitutiva levantarán un acta, suscrita por todos los asistentes, entregando copia de la misma al respectivo Delegado territorial o Jefe de Centro.

Asimismo, los Comités elaborarán su propio Reglamento de procedimiento, que no podrá contravenir lo dispuesto en la ley, remitiendo copia del mismo a la autoridad laboral, a efectos de registro, a los Delegados territoriales o Jefes de Centro y al Comité Intercentros.

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

Funcionamiento democrático.
Libertad de expresión.
Establecimiento de orden del día previo.
Quórum normal o reforzado que se exija, según los casos.
Votaciones.
Poderes de dirección y representación del Presidente.
Deberes de documentación del Secretario.
Composición y funciones de la Comisión Permanente, en su caso.
En general, todas aquellas reglas que permitan el funcionamiento razonable de un órgano colegiado.

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

10. *Locales y dotación de los Comités.*—Para el normal funcionamiento de los Comités y en el marco de sus posibilidades, siempre que el espacio físico lo permita, la ONCE habilitará un local adecuado, que podrá ser para este único fin si así se acordara con el Delegado territorial o Jefe de centro.

La ONCE dotará al local del material y equipamiento necesarios, mobiliario de oficina, máquinas de escribir, adaptándose el material aportado a las necesidades de los ciegos. Se dotará al local de extensión telefónica, si hubiere centralita en el centro de trabajo, y, en su defecto, se facilitará el acceso a uno de los teléfonos existentes.

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

Los Comités de Empresa podrán disponer de un empleado vidente, para que colabore en las tareas administrativas de este órgano, siempre que éstas no puedan ser realizadas por ningún miembro del Comité. La concreción horaria de dicha dedicación será pactada entre el Comité y el Jefe de Centro. En todo caso, el Comité de Empresa podrá disponer de los servicios de dicho empleado hasta un máximo de quince horas mensuales, si cuenta con cinco o nueve miembros, o hasta un máximo de veinticinco horas mensuales, si cuenta con 13 o más miembros. Los Delegados de Personal podrán contar con él durante un máximo de nueve horas al mes.

En los Comités conjuntos ubicados en Agencias, en su caso, el Comité se entenderá con su Director, que para cualquier compromiso precisará la autorización previa del Delegado territorial o Director Administrativo correspondiente.

En estos supuestos de Comité conjunto, la sede del local estará ubicada en el centro de trabajo que se determine por el citado Comité, dentro de su ámbito, salvo que el centro elegido no reúna las condiciones necesarias.

La sede del Comité conjunto podrá radicar en los locales de la Delegación Territorial o Dirección Administrativa si así lo determina el Comité, previo acuerdo con el Jefe de Centro, y por toda la duración de su mandato.

11. *Competencias.*—El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias y funciones, sin perjuicio de las que se le pueden atribuir median-

te Convenio Colectivo, y relativas siempre al ámbito concreto de su centro de trabajo:

a) De representación:

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

Dicha representación será ejercida por el Comité en forma colegiada.

El Comité de Empresa representará a los trabajadores ante el Delegado territorial o Jefe de Centro correspondiente o, en su caso, ante el Director de la agencia, y en el ámbito de su competencia.

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

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

b) De información:

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

b.2 Conocer los modelos de contratos de trabajo que habitualmente utilice la ONCE, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, que le serán facilitados al Comité por la Dirección del centro.

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

b.4 Conocer las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos del medio ambiente y contaminación referidos al centro, y los mecanismos de prevención que se utilicen. Esta información le será facilitada al Comité trimestralmente, al menos, y en relación con su ámbito de competencia.

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

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

b.7 Ser informado de la realización de trabajos de superior categoría, de acuerdo con el artículo 20 del Convenio Colectivo.

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

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

c) De audiencia previa a la ejecución por parte de la ONCE:

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

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

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

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

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

El Comité de Empresa emitirá estos informes previos siempre que las decisiones adoptadas por la ONCE afecten, exclusivamente, al colectivo

de los trabajadores representados por él, y adscritos a su respectivo centro de trabajo. Si la decisión afectara, con carácter general, a varios centros, e informe previo será emitido por el Comité Intercentros. Estos informes deberán elaborarse y presentarse en el plazo de quince días naturales, como máximo.

d) De información previa:

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

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

d.3 Emitir informe en relación con los supuestos de jornada partida, en los términos fijados en el artículo 23 del Convenio Colectivo.

d.4 Emitir informe en relación con las reclamaciones efectuadas por los trabajadores representados por el Comité, sobre materia de clasificación profesional y superior categoría.

d.5 Emitir informe en relación con los expedientes disciplinarios, por faltas graves o muy graves, incoados a los trabajadores representados por el Comité, en el plazo de diez días naturales, como máximo.

e) De vigilancia:

e.1 Ejercer una labor de vigilancia sobre el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y de empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor en la ONCE, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la entidad, y ante los organismos y Tribunales competentes.

e.2 Ejercer una labor de vigilancia y control sobre las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en el centro, con las particularidades y competencias previstas en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

f) De propuesta:

f.1 El Comité de Empresa podrá proponer a la dirección de la ONCE, a través de su representación en el respectivo centro de trabajo, cuantas medidas considere adecuadas en materia de organización, rendimiento, seguridad y productividad.

f.2 Podrá proponer, asimismo, medidas que faciliten la integración y comodidad del personal en sus puestos y lugares de trabajo, sean de carácter técnico, normativo o ambiental.

f.3 Podrá plantear, finalmente, cualquier consulta o propuesta que afecte a las relaciones laborales en el centro, y cualquier modificación de tipo técnico u organizativo que estime oportuna.

g) De participación:

g.1 Participar en la gestión de las obras sociales establecidas en la ONCE en beneficio de sus trabajadores o de sus familiares.

g.2 Participar, como se determine, en cada caso, en los órganos colegiados de centro, con incidencia en la dinámica laboral: Comités de Seguridad y Salud, Juntas adjudicadoras de quioscos de ventas, etc.

h) De colaboración:

h.1 El Comité de Empresa colaborará con la dirección de la ONCE para conseguir el establecimiento y cumplimiento de cuantas medidas procuren mantener e incrementar la productividad.

Asimismo, colaborará en la aplicación de las acciones orientadas a la reducción del absentismo por causas injustificadas.

Finalmente, prestará su colaboración a la dirección de la ONCE en orden a la más correcta aplicación de la normativa legal y convencional vigente, y a la resolución de cualquier conflicto de índole laboral que pueda surgir.

h.2 El Comité de Empresa podrá solicitar, por escrito, de la dirección del centro, reuniones de trabajo, información y negociación, cuando existan asuntos urgentes que lo justifiquen.

12. *Derechos de información en materia de contratación.*

a) Por la ONCE se hará entrega, a los Comités de Empresa y Delegados de Personal, de una «Copia Básica» de todos los contratos por tiempo determinado que deban realizarse en el centro de trabajo correspondiente, de conformidad con el artículo 8.3.a) del Estatuto de los Trabajadores. Esta obligación sólo afecta a aquellos contratos para los que la Ley exige imperativamente la forma escrita.

La «Copia Básica» habrá de contener todos los datos del contrato (retribución, jornada, lugar de prestación de servicios, categoría y puesto, duración del contrato, etc.) a excepción del número de documento nacional de identidad, domicilio, teléfono, estado civil, edad y cualquier otro dato que, de conformidad con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.

La «Copia Básica» se entregará en un plazo máximo de diez días naturales desde la fecha de formalización del contrato. Los representantes legales de los trabajadores firmarán el «recibí» en una copia, a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente, la «Copia Básica» con el «recibí» se enviará a la Oficina de Empleo correspondiente, junto con el contrato, si éste ha de registrarse en el INEM.

Los representantes de los trabajadores que tengan acceso a la «Copia Básica» de los contratos observarán sigilo profesional, no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.

b) Asimismo, la ONCE notificará a los Comités de Empresa y Delegados de Personal las prórrogas y las denuncias de todos los contratos a los que se refiere el punto a) de este artículo.

El procedimiento de notificación será idéntico al indicado: Entrega de copia del escrito de prórroga o denuncia, en diez días, firma del «recibí», envío a la Oficina de Empleo.

c) Con ocasión de la extinción del contrato de trabajo, la ONCE comunicará al trabajador, en el plazo de preaviso establecido, la denuncia de su contrato. Al escrito de denuncia deberá acompañarse una «Propuesta de documento de liquidación» de las cantidades a percibir por el trabajador.

El trabajador podrá solicitar la presencia de uno de sus representantes legales en el momento de proceder a la firma del recibo de finiquito, ajustado a la propuesta que se le había enviado con anterioridad.

En el recibo de finiquito se hará constar si el trabajador lo firma en presencia de sus representantes legales, o bien que no ha ejercitado este derecho.

d) Cualquier incumplimiento de las instrucciones contenidas en este artículo o en el anterior, sobre derechos de los representantes legales de los trabajadores, constituye infracción grave conforme a la Ley 8/1988, de 7 de abril, sobre infracciones y sanciones en el orden social.

13. *Propaganda e información a los trabajadores.*—Los Comités de Empresa de centro podrán informar a sus representados sobre todos los temas y cuestiones señalados en el artículo 11 de este anexo («competencias»), en cuanto directa o indirectamente puedan tener repercusión en las relaciones laborales, y sin violar el deber de sigilo profesional. Para esta información se utilizarán los lugares que se habiliten al efecto.

Los miembros de los Comités de Empresa podrán distribuir libremente todo tipo de notas, publicaciones o propaganda propia de sus funciones y de las materias que les competen. La distribución será responsabilidad del Comité, y deberá realizarse sin afectar al desarrollo normal del trabajo, ni perturbar el desenvolvimiento del proceso productivo.

14. *Confección de propaganda.*—Los responsables de la ONCE facilitarán la elaboración y confección de propaganda directamente relacionada con los problemas que afecten al centro, permitiendo la utilización de los materiales necesarios. Esta confección se realizará previa autorización del responsable del centro, pudiendo arbitrarse, en los supuestos de reproducción, un sistema de talonarios. La ONCE facilitará la adaptación de este material a otros sistemas de reproducción específica para ciegos.

El uso del material habrá de ser racional, en razón de las necesidades objetivas del colectivo. A estos efectos, los Presidentes o Secretarios de los Comités elaborarán trimestralmente, al menos, un informe sobre la utilización hecha del material facilitado, y lo remitirán a los responsables de la ONCE en los respectivos centros.

15. *Tablones de anuncios.*—Habrá de existir en todos los centros de trabajo lugares adecuados para la exposición, con carácter exclusivo, de cualquier anuncio o información que el Comité estime pertinente. Las notas y comunicados del propio Comité de Empresa habrán de ir firmados por el Presidente o, en su caso, por el Secretario. Asimismo se entregará una copia al Director del centro, previamente a su exposición en el tablón, en los casos de temas que afecten directamente a la ONCE.

La ubicación y características de los tablones de anuncios se fijarán de común acuerdo entre el Delegado o Jefe de Centro y el Comité de Empresa. Además, la ONCE y los Comités acordarán la utilización de otros sistemas de publicidad que posibiliten el acceso, a esta información, del personal invidente.

16. *Obligaciones de los Comités de Empresa.*—Los miembros del Comité, y éste en su conjunto, tendrán las obligaciones y deberes previstos legal o convencionalmente, y, en especial, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados b.1, b.2, c.1, c.2, c.3 y c.4 del artículo 11 de este anexo («competencias»), aun después de dejar de pertenecer

al Comité de Empresa. Asimismo, observarán sigilo profesional en todas aquellas materias sobre las que la dirección de la ONCE señale, expresamente, su carácter confidencial o reservado.

En todo caso, ningún documento, entregado por la ONCE al Comité de Empresa, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la entidad, o para fines distintos de los que motivaron su entrega. La difusión y publicación internas de estos documentos habrán de ser, previamente, puestas en conocimiento de la dirección de la ONCE.

17. *Garantías y derechos.*—Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores de su centro, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en los supuestos de sanciones por faltas graves y muy graves, en el que será oído, además del interesado, el propio Comité de Empresa, siempre que la falta se encuadre fuera del marco de su representación.

b) No ser despedido ni sancionado, durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato (salvo que ésta se produzca por revocación o dimisión), y siempre que el despido o sanción se base solamente en la acción del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

c) No ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Tener prioridad de permanencia en la entidad, y en su centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas, y fuerza mayor, de acuerdo con el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Expresar colegiadamente, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo previamente a la Dirección del centro.

f) Tener prioridad de permanencia en su puesto de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de movilidad geográfica, de acuerdo con el artículo 40.5 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Ejercer el derecho de opción en el supuesto de que su despido sea declarado improcedente, siendo obligada la readmisión si el representante optase por ella, de acuerdo con el artículo 56.4 del Estatuto de los Trabajadores.

h) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para cada miembro del Comité, y para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos siguientes.

18. *Crédito de horas.*—El número de horas retribuidas, destinadas al ejercicio y desempeño de las funciones de asistencia o representación, propias del Comité de Empresa, y en asuntos estrictamente de interés de sus representados, se ajustará a la siguiente escala:

Número de trabajadores del centro	Horas empleadas	Número de compensaciones vendedores
Hasta 100	15	2
De 101 a 250	20	3
De 251 a 500	30	4, 5
De 501 a 750	35	5
De 751 en adelante	40	6

Estos créditos o permisos serán proporcionales a los días efectivamente trabajados; para los casos de miembros de Comités de Empresa que no prestasen servicios, por disfrutar de una excedencia o licencia no retribuida, durante algunos días al mes, su crédito se reducirá en la parte proporcional correspondiente. Esta reducción no se aplicará en los casos en que el trabajador haya cedido su crédito horario a otros representantes.

El crédito horario mensual es intransferible de un mes a otro: En ningún caso podrá un representante acumular sus horas correspondientes de «permisos sindicales», no utilizadas, de un mes para otro.

El crédito horario mensual se retribuirá como si se tratasen de horas efectivamente trabajadas, no excluyéndose ninguno de los conceptos salariales que normalmente perciban.

19. En el supuesto de que una misma persona reúna la doble condición de Delegado Sindical acreditado, y de representante legal de los trabajadores (miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal) podrá disponer de las «horas sindicales» que le correspondan por ambos conceptos.

Los permisos habrán de destinarse, necesariamente, al ejercicio de funciones sindicales, de asistencia y de representación, y a la realización de actividades propias del cargo. No podrán utilizarse para efectuar gestiones extrañas o ajenas a dicha actividad representativa, que no puedan entenderse comprendidas dentro del ámbito propio de sus funciones.

Para disponer de estos créditos horarios será necesario un preaviso a la Dirección del centro, bien verbal o por escrito, y con la antelación de, al menos, veinticuatro horas, siempre que sea posible, y se requerirá a posteriori el oportuno justificante escrito, acreditativo de la actividad sindical o de representación que se haya realizado, de acuerdo con el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta justificación no requerirá formalidades especiales, bastando un certificado del Presidente o del Secretario del Comité de Empresa, o del órgano competente de la organización sindical, etc., señalando el tipo de actividad que motivó el permiso.

En todo caso, los criterios sobre la necesidad de justificación escrita se aplicarán con la máxima flexibilidad, posibilitando que se acredite la actividad representativa de diversas formas, sin merma de los derechos de los miembros del Comité. No se requerirá justificación si el representante permanece en el centro.

Sólo se tomarán en consideración las «horas sindicales» que coincidan con las de trabajo. No podrán imputarse al crédito mensual retribuido las horas invertidas en funciones de representación fuera de la jornada laboral del representante.

20. *Vendedores.*—Para los Vendedores, la retribución se calculará de acuerdo con las siguientes reglas:

1.^a La compensación se calculará sobre el total de comisiones devengadas por el Vendedor habitualmente, tomando como referencia el tope de cupones que retira a diario. Se abonará la diferencia entre los cupones vendidos y el cupo habitual del vendedor, es decir, el importe íntegro de los cupones devueltos.

2.^a Cuando el número de cupones devueltos supere el 50 por 100 del cupo total ordinario del Vendedor, se computará como una compensación.

3.^a Cuando el número de cupones devueltos no exceda del 50 por 100, se computará como media compensación.

21. *Acumulación de horas.*—Las horas de crédito de los distintos miembros del Comité de Empresa podrán acumularse en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo llegar a quedar relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Para ello se requerirá la renuncia y aceptación escritas de los miembros que cedan e incrementen su crédito horario, respectivamente, y la comunicación, a la dirección del centro, del reparto de horas resultante.

Las horas de crédito de los miembros de los Comités podrán acumularse con las de otros Comités de centros diferentes, pero pertenecientes al mismo centro directivo de la ONCE con presupuesto propio. Para ello, deberá pactarse en cada centro directivo de la ONCE, entre el Delegado o Jefe de Centro y los representantes legales de los trabajadores que soliciten esta forma de acumulación, a fin de determinar sus condiciones, y sin interferir la normalidad del proceso productivo. Dichas acumulaciones y sesiones se comunicarán por cada Sindicato al Jefe de Centro competente, y se entenderán prorrogadas tácitamente en tanto no se comunique una modificación o variación posterior, teniendo una validez y duración mínimas de un mes.

22. *Cómputo.*—No se computará, dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de representantes legales de los trabajadores como componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo o de la Comisión Paritaria.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la celebración de sesiones y reuniones convocadas por la ONCE. Tampoco computarán, a efectos de dicho máximo legal, las horas invertidas en reuniones de los órganos colegiados de composición mixta: Comités de Seguridad y Salud, Juntas adjudicadoras de quioscos, etc.

Podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de los Comités de Empresa, sin rebasar el máximo legal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación, congresos, reuniones, etc., organizados por los Sindicatos, institutos de formación y entidades públicas y privadas de todo tipo, siempre que se muevan en el ámbito de las relaciones laborales.

23. *Comités Conjuntos.*—Con el fin de potenciar el desenvolvimiento y funcionamiento de los Comités Conjuntos, y teniendo en cuenta la distancia existente entre los distintos centros de trabajo que componen este Comité Conjunto, se ordena lo siguiente:

1.º Para facilitar la asistencia de los miembros del Comité Conjunto a las reuniones convocadas formalmente se abonarán los gastos de locomoción desde el centro de trabajo donde radica el miembro del Comité hasta el centro donde dicho Comité tenga su sede.

2.º Los medios de locomoción que se autorizan son de: Tren, autobús, o bien en vehículo propio. En el caso de las islas Baleares o Canarias, se autoriza el empleo de avión o barco, indistintamente.

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

24. Cuando se planteen hechos excepcionales o problemas de alcance general, en relación con el contenido de los artículos 18 a 23 de este anexo, se pactará su solución entre el Comité Intercentros y la ONCE a nivel estatal.

25. En cuanto a los conflictos que puedan suscitarse entre la ONCE y un Comité de Empresa de centro se acuerda que las partes intentarán previamente la conciliación en el ámbito de la entidad, pudiendo el Comité de Empresa transferir o delegar en el Comité Intercentros, que tendrá facultades, en este caso, para intentar dicha conciliación.

C) DELEGADOS DE PERSONAL

26. Los Delegados de Personal ejercerán mancomunadamente, ante la Dirección del centro, la representación para la que fueron elegidos.

Los Delegados de Personal tendrán las mismas competencias, funciones, garantías y obligaciones que las recogidas en este anexo para el Comité de Empresa, así como el derecho previsto en el artículo 14 de este anexo.

D) DERECHO DE ASAMBLEA

27. Los trabajadores de la ONCE tienen derecho a reunirse en asamblea en sus respectivos centros de trabajo, de acuerdo con el artículo 4.1.f) del Estatuto de los Trabajadores.

28. La asamblea podrá ser convocada por los Delegados de Personal, el Comité de Empresa del centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa o por los Delegados de Personal, mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará a la entidad la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con ésta las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la empresa.

Cuando por trabajarse en turnos, por las especiales características de la venta del cupón, por la insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

29. *Lugar de reunión.*—El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la Dirección.

La entidad deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

a) Si no se cumplen las disposiciones de este anexo.

b) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior, siempre que se hubieran comunicado al Comité de Empresa o Delegados de Personal, solicitando expresamente dicha fianza, en su momento, por parte del Jefe de centro.

c) Cierre del centro.

30. *Convocatoria.*—La convocatoria, con expresión del orden del día propuesta por los convocantes, se comunicará al Jefe de centro con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar recibo.

31. *Votaciones.*—Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquéllos el voto favorable, personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores del centro de trabajo.

E) COMITÉ INTERCENTROS

32. *Composición.*—El Comité Intercentros de la ONCE se compone de doce miembros, designados por las organizaciones sindicales, de entre los miembros de los Comités de Empresa y los Delegados de Personal de la entidad, elegidos por los trabajadores de cada centro en las elecciones sindicales, de acuerdo con el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores.

En su composición se respetará la proporcionalidad obtenida, a nivel estatal, en dichas elecciones por las organizaciones sindicales. Únicamente estarán representados en el Comité Intercentros los Sindicatos o coaliciones que hubieran obtenido, al menos, un 10 por 100 en el cómputo total de las elecciones.

La dirección de la ONCE será informada de los miembros que componen dicho Comité y sus Comisiones.

33. El Comité Intercentros cuenta, para el mejor desempeño de sus funciones, con una Secretaría y con una Comisión Permanente, integrada por cuatro miembros, los cuales quedarán relevados de su trabajo, contándose entre ellos, necesariamente, el Secretario y el Presidente, que serán elegidos por mayoría.

La ONCE habilitará un local adecuado y destinado exclusivamente a las actividades y reuniones del Comité Intercentros. La ONCE dotará al local del material, del personal y del equipamiento necesarios, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 10 de este anexo.

La sede del Comité radicará en Madrid.

34. Los miembros del Comité Intercentros serán designados y cesados por las organizaciones sindicales, según sus Estatutos. Deberán pertenecer a la plantilla de la ONCE, hallarse en situación de activo y ser miembros de un Comité de Empresa de centro. En cada proceso electoral a nivel estatal se procederá a establecer una nueva composición del Comité.

La composición del Comité Intercentros no podrá ser modificada por nuevas elecciones durante la negociación o revisión de un Convenio Colectivo.

35. *Dietas.*—Para facilitar la asistencia de los miembros del Comité Intercentros, tanto a los Plenos como a las Comisiones Mixtas de Trabajo, así como a las reuniones estipuladas en su Reglamento de funcionamiento interno, se abonarán por la ONCE los gastos de locomoción desde el centro de trabajo al que pertenezca el miembro del Comité hasta la sede del mismo, percibiendo dietas equivalentes a las establecidas para a la Comisión de servicio.

Serán por cuenta de la ONCE estos gastos de desplazamiento, hasta un máximo de ocho reuniones anuales, de tres días de duración cada una, así como para asistir a las reuniones de la Comisión Paritaria, y de otras Comisiones de trabajo en las que participe dicho órgano.

Los desplazamientos deberán ser comunicados a la Dirección del centro con antelación suficiente, para garantizar la buena marcha de los servicios.

36. *Facultades.*—El Comité Intercentros tendrá, en el ámbito estatal, y en lo que afecte a los intereses globales de los trabajadores, las competencias y facultades que el Estatuto de los Trabajadores atribuye a los Comités de Empresa. Asimismo, tendrá las competencias que se le atribuyen expresamente en el Convenio Colectivo.

Sin perjuicio de dichas competencias generales, el Comité Intercentros tendrá las siguientes facultades:

Coordinar a los distintos Comités de centro y Delegados de Personal. Analizar e intercambiar opiniones sobre la situación global de la ONCE.

Solicitar y recibir de la ONCE, a través de la Dirección General, cuanta información estime conveniente sobre la problemática general de los trabajadores de la entidad, siendo facultad de la ONCE determinar el nivel y detalle de la respuesta, en razón del grado de reserva que exijan los temas planteados.

Recibir información sobre la normativa dictada por la ONCE que afecte a las relaciones laborales de sus trabajadores. De las convocatorias de personal, el Comité Intercentros tendrá previo conocimiento y dispondrá de tres días para hacer las sugerencias o pedir las revisiones que estime oportunas.

En las Comisiones que realicen la selección de personal se integrará un representante del Comité Intercentros, en las condiciones fijadas por el Convenio Colectivo vigente.

Ser informado, con carácter previo, de cualquier modificación que afecte al cupón pro-ciegos.

Hacer llegar a la ONCE, a través de la Dirección de Personal, cuantas propuestas, peticiones, información y opiniones estime oportunas, y que, al ser de interés general para los trabajadores, entienda el Comité que deben ser conocidas y estudiadas por la ONCE.

Solicitar de la ONCE la modificación de la normativa que afecte a los trabajadores, cuando ésta no se ajuste al Convenio Colectivo o a las disposiciones legales en vigor.

Conocer los conflictos que se susciten, con alcance y carácter generales, a los fines de audiencia, estudio y propuesta.

Ser oído, de forma previa a la resolución, en aquellos expedientes disciplinarios cuya propuesta sea la de despido.

Promover elecciones sindicales y acordar la declaración de huelga legal, siempre que ésta afecte a dos o más centros de trabajo.

Ser informado acerca de la política de contratación de personal en la ONCE y sobre la evolución del nivel de empleo.

Ser informado sobre la organización de los planes y desarrollo de los cursos de Formación Profesional.

Informar y efectuar consultas en los supuestos previstos en los artículos 40, 41 y 51, del Estatutos de los Trabajadores.

37. El Comité Intercentros, en el ejercicio de sus competencias y actividades, respetará la autonomía funcional y competencias propias de cada Comité de Empresa de centro o Delegados de Personal, en sus respectivos ámbitos de actuación, así como las atribuciones de la Comisión Paritaria de interpretación, estudio y vigilancia del Convenio Colectivo vigente.

En ningún caso se interferirán las competencias de unos y otros órganos. El Comité Intercentros no podrá abordar problemas y conflictos que afecten, exclusivamente, a un centro de la ONCE.

38. El Comité Intercentros podrá delegar cuantas funciones estime oportunas en alguno de sus miembros, o en Comisiones nombradas al efecto. Elaborará su propio Reglamento de actuación y funcionamiento.

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

F) ACCIÓN SINDICAL

39. La ONCE respeta y reconoce el derecho de todos sus trabajadores de sindicarse libremente, el derecho de no ser discriminados en razón de su afiliación sindical y la libertad de expresar sus opiniones, así como publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, previa comunicación a la Dirección del centro.

La ONCE no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie, no se afilie, o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco sancionar ni despedir a un trabajador, ni perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

40. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la ONCE o de sus centros de trabajo:

Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del sindicato. A los efectos de este anexo, se entiende por sección sindical de centro de trabajo el conjunto de trabajadores que, prestando en el mismo sus servicios, pertenezcan a cualquier organización sindical con personalidad jurídica propia.

Celebrar reuniones, previa notificación a la Dirección del centro, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo (o bien en horas de trabajo previa autorización del Jefe de centro), y sin perturbar la actividad normal del centro.

Recibir la información que le remita su sindicato.

41. *Secciones sindicales.*—Están formadas por todos los trabajadores afiliados a un sindicato en cada centro de trabajo (incluso a nivel de agencia), y sin exigirse grado alguno de implantación o representatividad. Su creación habrá de comunicarse al Delegado territorial, Director administrativo o Jefe de centro.

Todas las secciones sindicales constituidas, sin excepción, cuentan con los derechos reconocidos en el artículo 40 de este anexo.

Las secciones de los sindicatos más representativos y las secciones de los sindicatos que tengan presencia en el Comité de Empresa del centro tienen derecho a utilizar el tablón de anuncios sindical, en forma conjunta y compartida, en un lugar donde se garantice el adecuado acceso al mismo por parte de los trabajadores.

En los centros directivos con presupuesto propio, los sindicatos más representativos, y los que tengan presencia en cualquiera de los Comités de Empresa, en el ámbito del centro directivo, tienen derecho a utilizar conjuntamente un local sindical, en el que podrán desarrollar sus actividades propias. Para la utilización de este local se pondrán de acuerdo las diferentes secciones sindicales.

42. *Ámbito de acción sindical.*—Los Delegados sindicales habrán de acreditarse y desempeñar sus funciones propias, en el marco de las Dele-

gaciones Territoriales, las Direcciones Administrativas, o los centros autónomos, y no en otro ámbito distinto.

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

43. *Representaciones sindicales.*—En cada centro directivo, los sindicatos con presencia electoral en los órganos de representación unitaria del personal, en el ámbito del centro, podrán designar Delegados sindicales, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente.

Corresponde a los Delegados sindicales la representación y defensa de los intereses de su sindicato y afiliados al mismo en el centro, así como servir de instrumento de comunicación entre su sindicato y la entidad.

44. *Delegados sindicales.*—Los sindicatos estarán representados, en la ONCE a través de Delegados sindicales.

A los efectos de este anexo, se entiende por Delegados sindicales a aquellos trabajadores que, prestando sus servicios en el ámbito del centro directivo de que se trate, estén afiliados a cualquier organización sindical con presencia electoral en los órganos de representación unitaria de dicho ámbito, y hayan sido designados y acreditados formalmente, por sus órganos de gobierno, como tales Delegados.

A este fin, se estará a lo dispuesto en los Estatutos del sindicato.

Por lo tanto, las organizaciones sindicales deberán:

Acreditar que se encuentran legalmente constituidas y registradas, de acuerdo con el artículo 4.º de la LOLS.

Acreditar formalmente y por escrito a sus Delegados, ante el Director correspondiente, a través de los órganos competentes según sus normas estatutarias.

Los Delegados sindicales tendrán las mismas garantías establecidas legalmente para los representantes legales de los trabajadores.

45. El número de Delegados sindicales de cada organización sindical que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos o de la representación en la elección a los órganos de representación unitaria en el ámbito del centro directivo se determinará según la siguiente escala:

Hasta 750 trabajadores: Uno.

De 751 a 1.500 trabajadores: Dos.

De 1.501 trabajadores en adelante: Tres.

Las organizaciones sindicales que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos o de la representación, pero tengan presencia en los órganos de representación unitaria de dicho ámbito, estarán representadas por un solo Delegado sindical.

46. *Derechos de los Delegados sindicales.*—Los Delegados sindicales acreditados en cada centro directivo disfrutarán de los derechos y facultades previstos en la LOLS y en el Convenio Colectivo, y los ejercerán con sujeción a lo que en ellos se establezca.

Los Delegados sindicales podrán asistir a las reuniones de los Comités de Empresa en el ámbito del centro, y, asimismo, a las reuniones de los órganos de la ONCE en materia de seguridad y salud; en ambos casos con voz pero sin voto.

Los Delegados sindicales tendrán acceso a la misma información y documentación que la ONCE ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional cuando proceda, de acuerdo con el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores. Se exceptúa de este derecho la información prevista en el artículo 12 de este anexo.

En todos los expedientes disciplinarios por falta grave o muy grave, incoados a trabajadores afiliados a un sindicato, si la ONCE tiene constancia de este hecho, se dará traslado al Delegado sindical acreditado, en su caso, en el centro, de los cargos imputados a dicho trabajador, del mismo modo que se hace con el Comité de Empresa.

47. *Derecho de reunión.*

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

2. Reuniones de secciones sindicales: Los Delegados sindicales podrán convocar reuniones de sus secciones sindicales en los locales que estén habilitados o se habiliten al efecto. Dichas reuniones se celebrarán fuera de la jornada de trabajo, no estando sujetas a límite de tiempo alguno ni requerirán autorización previa, bastando la simple notificación escrita al responsable del centro, con una antelación suficiente y, a ser posible, de veinticuatro horas.

La utilización de locales para las reuniones de las secciones sindicales se instrumentará, en principio, a través de acuerdos entre las organizaciones sindicales y, en defecto, de acuerdo por el responsable del centro.

3. Reuniones del colectivo del centro de trabajo: Los Delegados sindicales acreditados en el centro directivo podrán convocar reuniones para todo el colectivo que preste sus servicios en dicho centro.

4. Asistencia de miembros de cada organización sindical ajenos al colectivo: Las secciones sindicales, a través de los Delegados acreditados en cada centro directivo, podrán contar con la presencia de un miembro de su respectiva organización sindical en las reuniones de la sección sindical, o en las reuniones del colectivo en el centro de que se trate, aunque aquél no perteneciera a dicho colectivo.

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

48. *Utilización de los locales.*—A efectos de lo dispuesto en este anexo, en todo centro de trabajo en el que preste sus servicios un colectivo superior a 100 personas, se habilitará un local con dotación material adecuada, para uso de los Delegados sindicales, siempre y cuando exista disponibilidad de espacio en el centro.

Como mínimo, la dotación material de dicho local estará constituida por material de oficina, máquina de escribir y una extensión telefónica, si hubiere centralita en el centro de trabajo.

En los centros de menos de 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.

49. *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 con un máximo de veinticuatro por persona y año, de las que presten sus servicios en el centro al que se dirija 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 tabloneros de anuncios: Las organizaciones sindicales existentes en los distintos centros podrán distribuir libremente todo tipo de publicaciones de carácter sindical, ya se refieran a problemas profesionales o se trate de propaganda propia de las organizaciones. La distribución será responsabilidad de cada sindicato.

Habrán de existir en todos los centros lugares adecuados para la exposición de cualquier anuncio de carácter sindical o profesional. Además, la ONCE y las organizaciones sindicales podrán acordar la utilización de otros sistemas de publicidad que posibiliten el acceso a esta información al personal invidente.

50. *Crédito de horas sindicales.*—Los Delegados acreditados por las organizaciones sindicales que tengan una implantación en la ONCE, a nivel estatal, de al menos el 10 por 100 en el cómputo de las elecciones sindicales, tendrán los siguientes permisos retribuidos por motivo de su acción sindical, si su centro no supera los 251 trabajadores:

- a) Empleados: Veintidós horas y media al mes para cada Delegado.
- b) Vendedores: Tres compensaciones al mes para cada Delegado.

Todos los Delegados sindicales acreditados en centros que superen los 251 trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a) Empleados:

De 251 a 500 trabajadores: Treinta horas.

De 501 a 750 trabajadores: Treinta y cinco horas.

De 751 trabajadores en adelante: Cuarenta horas.

b) Vendedores: A efectos del cómputo y retribución de las compensaciones a vendedores, se estará a las reglas previstas en el artículo 20 de este anexo.

Estos créditos de horas sindicales se regirán por las normas establecidas en los artículos 18 y 19 de este anexo.

Las horas de permiso retribuido de los Delegados sindicales no son acumulables, ni entre sí, ni con las que corresponden a los representantes legales de los trabajadores.

51. Las organizaciones sindicales que tengan una implantación en la ONCE, en cómputo estatal, de al menos el 10 por 100 de los representantes en las elecciones sindicales celebradas en la entidad, podrán acreditar hasta un máximo de seis Delegados sindicales de carácter estatal, con derecho a un total de treinta días anuales de licencia retribuida, distribuidos entre los Delegados, según el criterio de las organizaciones sindicales con la referida implantación.

15021 RESOLUCIÓN de 29 de mayo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores de la de 6 de marzo de 1998 por la que se dispone la inscripción en el Registro y posterior publicación del II Convenio Colectivo del personal laboral de la Sociedad Estatal de Promoción y Equipamiento de Suelo (SEPES).

Vista la Resolución de esta Dirección General de Trabajo, de fecha 6 de marzo de 1998, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Convenio Colectivo del personal laboral de la Sociedad Estatal de Promoción y Equipamiento de Suelo (SEPES), publicación que se realizó en el «Boletín Oficial del Estado» número 75, de fecha 28 de marzo de 1998,

Resultando que se han detectado errores en la publicación oficial del texto del citado Convenio,

Considerando que esta Dirección General es competente para proceder a la rectificación de la Resolución de inscripción y publicación del texto del Convenio Colectivo que nos ocupa, de conformidad con lo establecido en el artículo 105 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en relación con el artículo 90.2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y demás normas de general aplicación.

Esta Dirección General acuerda realizar la oportuna publicación de la corrección de los citados errores.

En la página 10613, en el anexo I, en la categoría 3, Jefe Administrativo, en el apartado del total pesetas, donde dice: «2.490.219», debe decir: «2.490.221».

En la página 10613, en el anexo III, en la categoría profesional 4, Delineante, en el grupo Funcional Servicios, donde dice: «Oficial de segunda de Servicios/Oficios», debe decir: «Oficial de primera de Servicios/Oficios».

En la categoría profesional 5, en el grupo funcional servicios, donde dice: «Oficial de primera de Servicios/Oficios», debe decir: «Oficial de Segunda de Servicios/Oficios».

Madrid, 29 de mayo de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

15022 RESOLUCIÓN de 1 de junio de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del II Convenio Colectivo de la empresa «Siemens, Sociedad Anónima».

Visto el texto del II Convenio Colectivo de la empresa «Siemens, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9010642), que fue suscrito con fecha 30 de marzo de 1998, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, para su representación, 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, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo, Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

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

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

Madrid, 1 de junio de 1998.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

II CONVENIO COLECTIVO DE «SIEMENS, SOCIEDAD ANÓNIMA»

PREÁMBULO

El presente Convenio se suscribe con la voluntad de fijar las bases para la creación de empleo y la mejora de la capacidad competitiva en el mercado, no acometiendo medidas de reestructuración de carácter traumático durante su vigencia, es decir, 1997 y 1998.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito territorial y funcional.*

La eficacia y obligatoriedad de este Convenio afecta a todas las actividades pertenecientes a «Siemens, Sociedad Anónima», siendo su ámbito interprovincial y abarcando el total de empresa.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

El presente Convenio afectará, durante su vigencia, a la totalidad de los trabajadores referidos en el artículo 1, con la excepción del personal a quien la empresa ha conferido una categoría de denominación interna, conocida por los interesados. Asimismo, afectará a todos los trabajadores que ingresen durante la vigencia de este Convenio.

Artículo 3. *Vigencia.*

El presente Convenio, con independencia de la fecha de su inscripción en el Registro por las autoridades laborales competentes, entrará en vigor, a todos los efectos, el 1 de enero de 1997, abonándose los aumentos acordados con efectos retroactivos desde la indicada fecha, salvo los conceptos cuya entrada en vigor se especifica de forma expresa en el apartado correspondiente.

Artículo 4. *Duración y prórroga.*

La duración del Convenio será de dos años a partir de su entrada en vigor, hasta el 31 de diciembre de 1998, prorrogándose, en sus propios términos, de año en año, siempre y cuando no se denuncie su vigencia por una de las partes firmantes del mismo.

Si las negociaciones o estudios necesarios para la firma de un nuevo acuerdo se prorrogan por un plazo que excediera de la vigencia del presente Convenio, se entenderá éste prorrogado hasta que finalice la negociación, entrando en vigor el nuevo Convenio desde el 1 de enero de 1999.

Artículo 5. *Rescisión y revisión.*

a) La denuncia proponiendo la rescisión o revisión del Convenio deberá presentarse ante el organismo laboral competente, con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha de terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

b) Una vez efectuada la denuncia se entablarán las negociaciones en un plazo máximo de quince días, después de la presentación de un proyecto sobre los puntos a modificar o incluir.

c) Si al finalizar el plazo de vigencia del presente Convenio, o cualquiera de sus prórrogas, se instare su revisión, se mantendrá el régimen establecido por el presente hasta que las partes afectadas se rijan por un nuevo Convenio, con independencia de las facultades reservadas a la autoridad laboral por la Ley.

d) El escrito de denuncia, cuando ésta se verifique por la representación sindical, incluirá la certificación de los acuerdos adoptados a tal efecto por la mencionada representación o, en su defecto, por los trabajadores afectados. En este último caso, se razonarán las causas determinantes de la rescisión o revisión solicitada.

Artículo 6. *Condiciones del Convenio.*

Las condiciones establecidas por este Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 7. *Compensación y absorción.*

Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todo o en parte de los conceptos aquí regulados, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente considerados y sumados a los vigentes, superan los de este Convenio Colectivo, más otras mejoras voluntarias que pudieran