

XV CONVENIO COLECTIVO DE LA ONCE Y SU PERSONAL

CAPÍTULO PRIMERO.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.-

Artículo 1.- Ámbito personal.

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

Artículo 2.- Ámbito funcional.

1. La ONCE es una Corporación de Derecho Público, de carácter social y de base asociativa, a la que pueden pertenecer como afiliados los deficientes visuales españoles, admitidos estatutariamente en ella.
2. La ONCE explota en exclusiva la concesión estatal de la venta del cupón pro-ciegos, y de otros juegos autorizados. Asimismo participa en la comercialización de otros juegos y productos autorizados.

La ONCE podrá establecer canales de venta directa de sus productos, además de los actualmente existentes, en el marco de los Acuerdos con el Gobierno de la Nación.

3. La ONCE ordena su actuación a la consecución de la autonomía personal y plena integración de sus afiliados.
4. La ONCE extiende su actividad en todo el territorio del Estado, y está sometida al Protectorado de éste.

Artículo 3.- Ámbito territorial.

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

Artículo 4.- Ámbito temporal.

1. El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia a partir de la fecha de su firma hasta el 31 de diciembre de 2016. No obstante, algunas materias podrán surtir efectos retroactivos o diferidos cuando así se señale expresamente en cada caso.
2. Se incorporarán a su contenido los acuerdos que se adopten por la representación de la ONCE y los representantes de los trabajadores, constituidos en Comisión Negociadora, en las distintas materias previstas en el mismo. Dichos acuerdos comenzarán a surtir efectos en la fecha en que

se decida por las Partes, y podrán contener modificaciones parciales del articulado de este Convenio.

Artículo 5.- Prórrogas y denuncia.

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

Artículo 6.- Vinculación a la totalidad y revisión.

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

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

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

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

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

Artículo 7.- Compensación y absorción.

1. Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo compensan, en su totalidad, las que anteriormente rigieran por mejora concedida unilateralmente por la ONCE, por imperativo legal, judicial, pacto de cualquier clase, contrato individual, o por cualquier otra causa.
2. Las disposiciones legales futuras que lleven consigo una variación en todos o en alguno de los conceptos retributivos de este Convenio o que supongan creación de otros nuevos, única y exclusivamente tendrán eficacia práctica en cuanto que, consideradas en su totalidad y en cómputo anual, superen el nivel total de las condiciones establecidas en el Convenio. En caso contrario se considerarán absorbidas por éstas.

CAPÍTULO SEGUNDO.- COMISIÓN PARITARIA.-

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

1. Se acuerda la creación de una Comisión con la denominación del epígrafe en cumplimiento de lo previsto en el apartado 3.e) del artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Estará constituida paritariamente por hasta un máximo de cuatro miembros de cada una de las partes. Los cuatro representantes de la parte social serán elegidos de forma proporcional por los sindicatos firmantes del Convenio, debiendo constituirse como máximo dentro de los quince días siguientes a la firma del presente convenio.
3. Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:
 - a) Interpretación auténtica del presente Convenio.
 - b) Control y seguimiento de la aplicación del Convenio, y de su desarrollo normativo.
 - c) Intervención preceptiva previa a las vías administrativa y jurisdiccional, en los conflictos que se susciten en relación con la interpretación y aplicación del Convenio.
 - d) Todas aquellas actividades que tiendan a asegurar la eficacia y cumplimiento del Convenio.
4. La Comisión Paritaria vendrá obligada a reunirse siempre que existan asuntos que tratar y una de las partes lo requiera por escrito. En estos casos, la contraparte no podrá rehusar su asistencia a la reunión. La parte que tome la iniciativa de la convocatoria habrá de comunicárselo a la otra con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas. La convocatoria incluirá un orden del día con los asuntos a tratar. La contraparte estudiará este orden del día, y podrá proponer la inclusión en él de nuevos asuntos.

CAPÍTULO TERCERO.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.-

Artículo 9.- Facultad.

1. De conformidad con la legislación vigente, la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo, así como la evaluación e incentivación de la productividad, corresponderá a la ONCE, a través de los órganos o Centros Directivos en cada caso, sin merma de las atribuciones que la Ley confiere a los trabajadores y sus representantes legales.
2. La organización del trabajo comprende, entre otras, y a título meramente ejemplificativo, la determinación y exigencia de una actividad y un rendimiento a cada trabajador, la adjudicación a cada trabajador de la tarea correspondiente al rendimiento mínimo exigible, la fijación de normas de trabajo que garanticen la óptima realización de los servicios, la modificación en los métodos de trabajo razonablemente exigible, y el mantenimiento de las normas de organización de trabajo reflejadas en este Convenio, tanto a nivel individual como colectivo.
3. El trabajador está obligado a realizar los trabajos encomendados bajo la dirección de las personas responsables en cada momento. El rendimiento exigible a cada trabajador será el correspondiente a la actividad normal en régimen de plena ocupación.
4. La ONCE podrá amortizar las vacantes que se produzcan en cualquier dependencia por baja, jubilación, excedencia voluntaria, traslado, ascenso, o supuestos similares, siempre que el trabajador no tenga derecho a la reserva de la misma, previo informe no vinculante del Comité de Empresa o Delegados de Personal del centro al que

pertenece la plaza amortizada, de conformidad con lo dispuesto en el art. 64.5 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO CUARTO.- CLASIFICACIÓN DE PERSONAL Y CONDICIONES DE TRABAJO.-

Artículo 10.- Grupos profesionales.

- 1 El sistema de Clasificación Profesional define los espacios organizativos que sirven para encuadrar a los trabajadores de la ONCE y ordenar su carrera profesional. Estos espacios organizativos son los Grupos Profesionales, que agrupan los distintos puestos de trabajo.

A estos efectos, se entenderá por Grupo Profesional la unidad de clasificación que agrupa de forma homogénea las aptitudes profesionales, las titulaciones requeridas y el contenido general de la prestación.

El contenido básico de la prestación laboral pactada vendrá determinada por la adscripción del trabajador a un determinado Grupo Profesional.

- 2 El personal que presta sus servicios en la ONCE se clasificará, en atención a las funciones prevalentes que desarrolle, en tres Grupos Profesionales:

Grupo I (Personal Vendedor): comprende aquellos puestos que implican el ejercicio de la venta al público de los productos que la ONCE determine, en cualquiera de sus soportes y modalidades, utilizando técnicas comerciales de fidelización y captación de clientes y participando en la aplicación de las campañas de marketing y promoción llevadas a cabo. Los puestos dentro del mismo operan habitualmente dentro de un marco de iniciativa y responsabilidad limitada, con la supervisión de mandos u otros profesionales de mayor cualificación, y no exigen una titulación mínima concreta.

Grupo II (Personal de Soporte): comprende aquellos puestos que implican la realización de trabajos de carácter operativo o especializado, relacionados con procesos de prestación de servicios, de producción, de gestión administrativa o comercial. Los puestos dentro del mismo operan habitualmente dentro de un marco de iniciativa y responsabilidad limitada, con la supervisión de mandos u otros profesionales de mayor cualificación. En el caso de que se exigiera una titulación mínima concreta, ésta sería referente a titulaciones o certificados específicos que, en su caso, podrán ser sustituidos por conocimientos profesionales equivalentes, adquiridos a través de experiencia profesional acreditada.

Grupo III (Técnicos): agrupa al personal que desarrolla actividades y procesos técnicos complejos en una determinada especialidad. Requieren de criterios propios para solucionar los problemas que se les plantean, extrapolando soluciones previas anteriores, y se responsabilizan de la calidad de los procesos, actividades o análisis realizados dentro del ámbito en el cual desarrollan su trabajo. Tienen una visión completa del proceso en el que trabajan y de la forma en la que éste se integra en la organización. Algunos puestos de este grupo pueden tener un amplio nivel de autonomía en la ejecución de los procedimientos y en las formas de trabajo que deben aplicar y pueden diseñar metodologías, procesos y procedimientos de trabajo complejos,

extrapolables a un área funcional completa de la organización. Se requiere titulación media o superior, así como conocimientos profesionales especializados adquiridos a través de una experiencia profesional amplia y acreditada.

- 3 Los puestos de trabajo incluidos en cada uno de estos Grupos pueden ser desarrollados con idénticas o similares aptitudes profesionales, además de requerir similares niveles de autonomía (mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle), de mando (capacidad de ordenación de tareas, inter-relación y personas bajo su supervisión), de responsabilidad (grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión) y de iniciativa (el mayor o menor sometimiento a directrices o normas para la ejecución de la función).
- 4 En el contrato de trabajo se asignará al trabajador un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas.

Cuando se acuerde la polivalencia funcional, y la realización de las funciones propias de más de un puesto, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

Artículo 11.- Puestos de trabajo.

Los puestos de trabajo descritos en el Anexo 1 se distribuyen entre los niveles establecidos en el Anexo 2, con su correspondiente nivel retributivo, según Anexo 3.

Las definiciones funcionales de cada puesto de trabajo, que en ningún caso agotan el contenido de la prestación, aparecen reflejadas en el Anexo 1 de este Convenio.

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

Artículo 12.- Cobertura de plazas.

1. Se atenderá a que las plantillas se ajusten a las necesidades reales de la ONCE. Dentro de los límites legales, y de lo establecido en este Convenio, la Organización podrá adoptar las medidas de movilidad forzosa, tanto geográfica como funcional, que estime oportunas, en función de las necesidades organizativas, técnicas, económicas o de producción en cada momento.
2. La ONCE podrá acordar la movilidad forzosa de los trabajadores que ocupen plazas cuya cobertura ya no resulte necesaria, permitiendo así amortizar las vacantes que dejen en su centro o puesto de origen.

Artículo 13.- Promoción profesional.

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

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

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

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

Artículo 14.- Traslados por motivos sociales.

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

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

Artículo 15.- Reserva en el empleo para afiliados.

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

Artículo 16.- Contratación.

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

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

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

2. Todos los contratos incluirán el período de prueba, de conformidad con el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores. La duración del período de prueba, si no se pacta otra cosa en contrato, será de doce meses para todos los puestos de trabajo. La situación de incapacidad temporal interrumpirá el período de prueba, salvo que en el contrato se pacte lo contrario.
3. El contrato en prácticas podrá concertarse para la cobertura de puestos ubicados en los niveles 3 a 6 con las personas que cumplan los requisitos legalmente exigidos.

4. El Comité Intercentros será informado acerca de la política de contratación de personal desarrollada por la ONCE, así como de los modelos de contrato utilizados.
5. La ONCE podrá recurrir a los servicios de las empresas de trabajo temporal, reguladas por la Ley 14/1994, de 1 de junio, en los supuestos previstos por esta normativa o la que la sustituya en el futuro.

Artículo 17.- Contrato a tiempo parcial.

1. A los efectos del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, la jornada a tiempo completo será la prevista como máxima en el presente Convenio para cada colectivo.
2. Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de plantilla, salvo las limitaciones que se deriven de la naturaleza de su contrato. Consecuentemente, percibirán sus retribuciones en cuantía proporcional a la jornada efectivamente realizada, respecto de los trabajadores a tiempo completo, lo cual será igualmente aplicable a las condiciones sujetas a cómputo en función del tiempo o jornada de trabajo.
3. En materia de realización de horas complementarias regirán las siguientes especialidades:
 - a) El número máximo de horas complementarias no podrá exceder del 60% de las horas ordinarias objeto del contrato o del máximo permitido por la legislación vigente en cada momento.
 - b) La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas deberá atenerse a lo establecido al respecto en cada contrato de trabajo. En ellos se establecerá la anticipación con la cual los trabajadores deban conocer el día y la hora de realización de las mismas, sin sujeción a ningún período mínimo preestablecido.

Artículo 18.- Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional ordinaria podrá ejercerse libremente dentro de cada uno de los Grupos Profesionales, de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral. La movilidad se efectuará con pleno respeto a la dignidad del trabajador, y no tendrá otras limitaciones que la pertenencia al Grupo Profesional y los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se vayan a encomendar al trabajador. Se entenderá que existe idoneidad y aptitud cuando la capacidad del trabajador para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o tenga el nivel de formación o de experiencia requeridos.
2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al Grupo Profesional sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. La ONCE deberá comunicar la decisión, y las razones de ésta, a los representantes de los trabajadores.

Si el trabajador realizase funciones superiores a las del Grupo Profesional por un período superior a seis meses en un año, o a ocho meses en dos años, podrá solicitar

de la ONCE la cobertura de la plaza correspondiente a las funciones por él efectuadas si se dan las condiciones previstas en los artículos 12 y 13 de este Convenio.

3. En todos los casos de encomienda de funciones inferiores, el trabajador mantendrá la retribución de su puesto de origen.
4. Cuando se encomiende la realización de funciones superiores a las realizadas habitualmente, el trabajador mantendrá su salario base, y durante el tiempo en que realice las nuevas funciones, percibirá un complemento de escala no consolidable, desde el primer día de la realización de los trabajos, por la diferencia hasta el nivel retributivo atribuido a dichas funciones.

Artículo 19.- Traslados forzosos.

1. Cuando concurren causas técnicas, organizativas, productivas o económicas por necesidades del trabajo, a juicio de la ONCE, la Entidad podrá imponer el traslado forzoso.
2. A los efectos previstos en el art. 40.1 E.T., solamente se considerará que se produce traslado que exija cambio de residencia cuando el trabajador sea cambiado de centro de trabajo a una distancia que supere los 50 kilómetros. La distancia se tomará entre los núcleos urbanos donde radiquen el centro de origen y el centro de destino. El centro de origen será aquél al que se encuentra adscrito el trabajador con carácter permanente.
3. En caso de traslado el trabajador tendrá derecho a percibir una compensación a tanto alzado, y por una sola vez, de ocho mil euros, sin necesidad de que aporte justificación documental alguna.

No obstante, si los gastos de locomoción del trasladado y de sus familiares que convivan con él, así como los de transporte de mobiliario, ropa y enseres superasen dicha cuantía, se le podrá abonar, previa justificación, una compensación hasta una cuantía máxima de dieciocho mil euros. En los gastos también podrán incluirse los de alojamiento durante el tiempo necesario, con un máximo de un trimestre, hasta instalarse en su nuevo domicilio.

La notificación prevista en el artículo 40.1 E.T. se hará al Comité Intercentros.

4. 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.
5. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos a que se refiere este artículo.

Artículo 20.- Dietas y kilometraje.

1. Los trabajadores que, por necesidades del servicio, y previa orden de viaje expedida por la ONCE, tengan que desplazarse fuera del término municipal donde radique su centro de trabajo, percibirán, además de su salario, los importes en concepto de "gastos de estancia" y de "gastos de manutención" que se determinan en los apartados siguientes. En el

supuesto de que la manutención y/o alojamiento sean facilitados por la ONCE, no se tendrá derecho al percibo de cantidad alguna por cualquiera de estos conceptos.

2. Gastos de estancia.- En el caso de que el desplazamiento del trabajador exceda de una jornada laboral completa y le obligue, necesariamente, a pernoctar fuera de su domicilio habitual, serán por cuenta de la ONCE los gastos de alojamiento en hotel con un límite máximo de 78 euros. Será requisito inexcusable la presentación de una factura en regla.
3. Gastos de manutención.- Durante el tiempo de desplazamiento, si éste obliga sólo a efectuar alguna comida fuera del domicilio: 18'03 euros en concepto de media dieta.

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

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

4. Los desplazamientos que se desarrollen durante más de un día darán lugar a tantas dietas completas como noches tuviera que pernoctar fuera de su domicilio. El día de regreso dará derecho al percibo de media dieta.
5. El medio de transporte para efectuar el desplazamiento, y las circunstancias de éste, serán, en todo caso, autorizados por la ONCE.

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

Artículo 21.- Formación.

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

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

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

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

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

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

3. La ONCE elaborará anualmente un Plan General de Formación para los trabajadores en activo, que contemplará la planificación y presupuesto de las Acciones Institucionales, así como la cantidad máxima de las ayudas a conceder para iniciativas individuales.

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

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

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

4. El desarrollo y seguimiento de lo previsto en el presente artículo se llevarán a cabo por una Comisión de Formación, de la cual formará parte un representante designado por el Comité Intercentros.
5. Las acciones de formación profesional en la ONCE se registrarán por lo dispuesto en este artículo, y en la normativa interna de desarrollo, así como por lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 22.- Funciones profesionales específicas.

1. Las condiciones de trabajo previstas en este artículo afectan a las tareas y funciones propias de las siguientes actividades:
 - gestión comercial
 - coordinación de las actividades de animación sociocultural
 - coordinación de actividades deportivas
 - gestión de empleo.
2. Las funciones y condiciones específicas indicadas en el apartado 1 serán desarrolladas mediante normativa interna, con audiencia del Comité Intercentros, en el marco de lo previsto en la ley y en este Convenio.
3. La ONCE designará libremente a los trabajadores que vayan a desempeñar las tareas y funciones indicadas en el apartado 1. Estos puestos funcionales no tendrán carácter consolidable y, consecuentemente, la ONCE podrá remover de los mismos a los trabajadores a quienes hubiera encargado estas funciones, que conservarán en todo momento su puesto de origen.
4. La retribución de los puestos funcionales indicados en el apartado 1 estará formada por el salario base del puesto de origen del trabajador, y complemento de escala, en su caso, más aquellos complementos específicos, no consolidables, para el desempeño de estas funciones que la ONCE determine.

5. La jornada laboral de los trabajadores que realicen funciones propias de la gestión comercial seguirá unas reglas específicas con base en lo siguiente:
 - A) La Dirección de los Centros podrá efectuar una distribución de su horario laboral flexible y ajustada a las necesidades comerciales de la venta de los productos de la ONCE y a la mayor cobertura del mercado. Asimismo, podrá establecer un cómputo de jornada en términos mensuales o superiores, dentro de los límites legales.
 - B) Cuando por necesidades de comercialización de los productos de la ONCE, por conocimiento del mercado de su área asignada, o por la gestión de la red de vendedores que preste su servicio en dichas jornadas, sea necesaria a juicio de la Dirección de los Centros, encomendar la prestación de servicios a los gestores comerciales en días festivos, o fuera de su jornada ordinaria, éstos tendrán derecho a compensar dicho día con otro de descanso y a percibir el complemento previsto en el art. 56.4 de este Convenio.
 - C) Para el desarrollo de su trabajo los gestores comerciales utilizarán los medios de transporte que en cada momento la ONCE determine, y según lo establecido en el art. 20 de este Convenio.
6. La jornada laboral de los trabajadores que realicen funciones de coordinación de actividades de animación sociocultural y/o actividades deportivas, y de gestión del empleo, seguirá unas reglas específicas con base en lo siguiente:
 - A) La Dirección de los Centros podrá efectuar una distribución de su horario laboral flexible y ajustada a las características de los servicios prestados a los afiliados a la ONCE. Asimismo, podrá establecer un cómputo de jornada en términos mensuales o superiores, dentro de los límites legales.
 - B) Cuando por las características de los servicios prestados a los afiliados a la ONCE, sea necesaria a juicio de la Dirección de los Centros, encomendar la prestación de servicios a estos trabajadores en días festivos, o fuera de su jornada ordinaria, éstos tendrán derecho a compensar dicho día con otro de descanso y a percibir el complemento previsto en el art. 56.4 de este Convenio.

CAPÍTULO QUINTO.- JORNADAS Y DESCANSOS.-

Artículo 23.- Jornada laboral para el personal no vendedor.

1. La ONCE podrá distribuir de forma irregular a lo largo del año hasta un máximo del 10% de la jornada laboral en todos sus centros de trabajo.

La jornada laboral ordinaria para el personal no vendedor se establece en treinta y seis horas semanales de promedio en cómputo anual durante la vigencia de este convenio colectivo.

Sin perjuicio de lo anterior, la jornada se desarrollará, como regla general, de lunes a viernes, con las excepciones dispuestas en los artículos 22, 24, 25 y 26 del Convenio, quedando fijada en siete horas la jornada del viernes o, en su defecto, último día laborable de la semana.

En ningún caso la jornada diaria podrá superar las nueve horas de trabajo, ni ser inferior a dos horas, para los trabajadores con contrato a tiempo completo.

La compensación entre tiempo trabajado por encima y por debajo de la jornada semanal de 36 horas se regularizará dentro de los cuatro meses siguientes al mes que registre exceso de jornada.

El trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de la distribución irregular de jornada.

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

Todo el personal que presta servicio en los Centros de Recursos Educativos, con independencia de su puesto de trabajo, y con la excepción de los trabajadores sujetos a cómputo anual de jornada, compensará estas horas de exceso en la misma proporción sin sujeción al límite de los cuatro meses previsto en este apartado, y coincidiendo con los períodos no lectivos, o bien con aquellos otros en que las necesidades del servicio lo permitan, a juicio de la Dirección del Centro.

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

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

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

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

Artículo 24.- Reglas específicas.

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

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

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

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

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

2. La jornada del profesorado que interviene en la educación integrada comienza, a estos efectos, en el primer centro al que acuden, y finaliza en el último que visiten.
3. Igualmente, para el personal cuyo trabajo esté relacionado con el servicio al alumnado podrá fijarse por la Dirección del centro un cómputo anual de jornada. En este supuesto la jornada diaria de este personal no podrá superar las nueve horas, excepto por necesidades objetivas del servicio.
4. La Dirección del centro podrá encomendar al personal cuyo trabajo esté relacionado con el servicio al alumnado la realización de sus funciones en festivos, sábados y domingos, sin que esta obligación pueda comprender dos fines de semana consecutivos.

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

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

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

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

- a) Los trabajadores que compongan los equipos serán designados por los Jefes de Centro entre el personal adscrito al mismo, sin que esta obligación pueda comprender dos fines de semana consecutivos.
- b) Las horas que se realicen en los referidos días se computarán como jornada ordinaria de trabajo.
- c) Los trabajadores que realicen estos trabajos fuera de su jornada habitual percibirán el complemento funcional regulado en el artículo 56.5 de este Convenio, y deberán recuperar el mismo tiempo de descanso en las dos semanas siguientes.
- d) Todos los centros deberán tener elaborado y permanentemente actualizado un plan de emergencia que mitigue y resuelva los efectos de las posibles incidencias masivas que se puedan producir con la devolución de los cupones a través de los T.P.V., el cual será activado a instancias de la Dirección General.

Artículo 26.- Equipos de sorteo y escrutinio.

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

- a) Los trabajadores y trabajadoras que compongan los equipos serán designados por la ONCE de entre todo el personal.
- b) Las horas que se realicen para dar cobertura a los sorteos se computarán como jornada ordinaria de trabajo.
- c) Los trabajadores que realicen estos trabajos fuera de su jornada habitual percibirán el complemento funcional regulado en el artículo 56.4 de este Convenio, y deberán recuperar el mismo tiempo de descanso dentro de las dos semanas siguientes.

Artículo 27.- Régimen de jornada flexible.

Al objeto de promover la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras de la ONCE, los representantes legales de los trabajadores podrán pactar con la Dirección de cada Centro, atendiendo a las necesidades organizativas de éste, un régimen de horario flexible de hasta un máximo de treinta minutos, que podrá ser disfrutado al principio de la jornada establecida o al final de la misma, debiendo ser recuperado en el plazo de siete días naturales.

Los trabajadores adscritos a los Centros en que exista acuerdo podrán acogerse al régimen de horario flexible siempre que no estén comprendidos en las excepciones y límites pactados.

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

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

Artículo 28.- Descanso diario.

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

Artículo 29.- Descanso semanal para el personal no vendedor.

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

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

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

Artículo 30.- Descanso anual.

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

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

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

2. Cuando el tiempo de prestación de servicios sea inferior al año, la duración de las vacaciones se fijará en proporción al período de tiempo efectivamente trabajado.
3. La ONCE podrá excluir como período vacacional aquél que coincida con una mayor actividad productiva, y/o máxima prioridad comercial. Asimismo, podrá limitar en él el número de trabajadores que puedan disfrutar de descanso, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.
4. Cuando la ONCE decida paralizar la actividad de un centro, de una unidad, área o servicio, durante un período, los trabajadores que en él presten servicios disfrutarán sus vacaciones coincidiendo con dicho período de inactividad.
5. Anualmente, y por acuerdo entre la Dirección de los Centros y los representantes legales de los trabajadores, se procederá a la planificación anual de las vacaciones del Centro, en el marco de un cronograma establecido para toda España por la Dirección General de la ONCE que homogeneice tanto fechas de presentación de solicitudes, publicación de períodos concedidos y demás aspectos inherentes. Por acuerdo entre la Dirección de los Centros y los representantes legales de los trabajadores se establecerá el número de trabajadores que en cada período podrán disfrutar sus vacaciones. El calendario habrá de quedar definitivamente cerrado antes del 31 de diciembre del año anterior.

En el caso de los Centros de Recursos Educativos, el plan definirá con claridad cuáles son los días de disfrute de vacaciones, y cuál es el tiempo de descanso por aplicación del cómputo anual de jornada.

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

6. Se atenderá prioritariamente, en caso de discrepancia, a los padres con hijos en edad escolar, a fin de que sus vacaciones coincidan con los periodos de vacaciones escolares oficiales. Si no hay hijos en edad escolar, tendrán preferencia los trabajadores con mayor antigüedad, sin que este derecho pueda ser ejercido dos años seguidos y estableciendo un orden rotatorio para los años siguientes.
7. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario vacacional del centro coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4 y 48bis ET, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

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

Artículo 31.- Tiempo de trabajo y descanso de los agentes vendedores.

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

1. La jornada laboral de los agentes vendedores tendrá carácter flexible y una duración máxima de cuarenta horas semanales, en cómputo mensual, destinadas a las actividades propias de venta de los productos de la ONCE y a cualesquiera otras obligaciones del puesto de trabajo.
2. En el caso de los agentes vendedores de ruta se considerará tiempo de trabajo los desplazamientos de unos puntos de venta a otros, pero no los desplazamientos entre los puntos de venta y los domicilios de los Agentes.

3. Se podrán establecer, por parte de la Dirección de los Centros, distintos horarios en función de las zonas o puntos de venta y de las diversas modalidades de venta o tipos de sorteo. Igualmente se tendrán en cuenta las necesidades del mercado y consumidores, épocas del año e incrementos puntuales o localizados de la demanda, características de los puntos de venta (centros y superficies comerciales, grandes almacenes, etc.).
4. Los Agentes vendedores tendrán derecho a conocer sus horarios de trabajo para cada quincena con una antelación mínima de siete días. En dichos horarios constarán igualmente los días de descanso semanal.
5. Los agentes vendedores desarrollarán su jornada, como regla general, durante cinco días semanales como máximo. Asimismo, tendrán derecho a un descanso semanal de dos días consecutivos, cuya fijación corresponderá a las Direcciones de Centro.
6. Cuando por necesidades de comercialización de los productos de la ONCE sea necesaria, a juicio de la Dirección de los centros, la prestación de servicios en días festivos (al margen de los domingos), los agentes vendedores afectados tendrán derecho a compensar dicho día con otro de descanso preferentemente sábado o domingo, o inmediatamente anterior o posterior a los de inicio o fin del descanso semanal. Dicho descanso deberá efectuarse en el plazo de cuatro meses a contar desde el día festivo trabajado.
7. Los agentes vendedores tendrán derecho a veinticuatro días laborables anuales de vacaciones, cuyos períodos de disfrute (tres como máximo) deberán fijarse de mutuo acuerdo. Les será de aplicación lo previsto por el art. 30 del Convenio.
8. Se considerarán horas extraordinarias las que superen el límite de la jornada ordinaria recogida en el apartado 1 de este artículo, siempre que la Dirección de los Centros haya dado la orden de su realización por escrito.

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

9. Como descanso compensatorio por la realización de parte o la totalidad de la jornada en horario nocturno (entre las 22 y las 6 horas) se establece una reducción del veinte por ciento de la duración de cada hora de esta naturaleza, sin pérdida de retribución para el agente-vendedor.
10. La ONCE podrá instaurar los sistemas de control del cumplimiento de la jornada y tiempo de trabajo por parte de los agentes vendedores que estime convenientes.

CAPÍTULO SEXTO.- LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS.-

Artículo 32.- Licencias no retribuidas.

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

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

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

Las licencias no retribuidas serán solicitadas con antelación suficiente y serán concedidas si lo permiten las necesidades del servicio. Sin embargo, serán concedidas en todo caso cuando se soliciten para atender al cuidado de cónyuge, o familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad, afectados de alguna de las enfermedades graves relacionadas en el Anexo del Real Decreto 1.148/2011, de 29 de julio.

Artículo 33.- Permisos retribuidos.

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

- a) Once días laborables en caso de matrimonio.
- b) Dos días laborables en el caso de nacimiento de un hijo en la misma provincia de residencia, o cuatro días laborables, fuera de la misma.
- c) Dos días laborables por enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo el cónyuge no separado. La enfermedad se considerará grave cuando así sea dictaminada por un médico especialista, o exija hospitalización, o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Cuando se produzca tal circunstancia en distinta provincia de la del domicilio del trabajador y fueran imprescindibles desplazamientos al efecto, el plazo de licencia será de cuatro días naturales, al menos dos de ellos laborables.

Cuando se trate de ingreso hospitalario de hijos menores de 12 años, el permiso será en todo caso de cuatro días laborables.

Los permisos comprendidos en las letras a), b) y c), se disfrutarán en días consecutivos, coincidiendo con el hecho causante, bien con anterioridad o con posterioridad a él.

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

En el caso del fallecimiento del cónyuge, si el trabajador queda a cargo de hijos menores de edad, este permiso se ampliará hasta diez días laborables.

- e) Dos días laborables por fallecimiento de un familiar de segundo grado de consanguinidad o afinidad. Si el fallecimiento o el sepelio se producen en provincia

distinta a la del domicilio del trabajador, y fueran imprescindibles desplazamientos al efecto, la licencia comprenderá cuatro días naturales, al menos dos de ellos laborables.

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

- f) Un día laborable al año por traslado del domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, en los términos del artículo 37.3.d) del Estatuto de los Trabajadores.
- h) Por el tiempo necesario para acudir a consulta médica del Servicio Público de Salud, siempre que se trate de enfermedad propia del trabajador y no sea posible asistir fuera de las horas de trabajo. Deberá justificarse esta necesidad, así como el tiempo empleado en la consulta, mediante volante suscrito por el facultativo.

Cuando la consulta médica sea realizada a facultativos ajenos al Servicio Público de Salud, el trabajador tendrá derecho a un máximo de seis permisos retribuidos al año.

Esta licencia deberá estar comunicada con al menos 24 horas de antelación, siempre que sea posible, a fin de garantizar la correcta cobertura del puesto de trabajo por parte de la Dirección del Centro.

- i) Las trabajadoras, por lactancia de cada hijo menor de doce meses, tendrán derecho a un permiso retribuido en los términos del art. 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

La mujer podrá sustituir este permiso por una reducción de su jornada diaria en una hora, o acumularlo en jornadas completas: en este caso la duración del permiso será de quince días laborables.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen. En este caso se exigirá que el trabajador acredite su derecho mediante una declaración jurada.

Si el trabajador presta servicios en jornada reducida o se acoge al derecho regulado en el artículo 36 de este Convenio, la licencia por lactancia se reducirá en la misma proporción. Esta reducción no operará cuando la trabajadora opte por acumular el disfrute del permiso en jornadas completas.

- j) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- k) Por el tiempo indispensable para acompañar, a consulta médica, a los hijos e hijas menores de doce años, y a los familiares en primer grado de consanguinidad

o afinidad en situación de dependencia, en los términos de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, así como a familiares en primer grado con 80 o más años de edad, siempre que no sea posible asistir fuera de las horas de trabajo. Deberá justificarse esta necesidad, así como el tiempo empleado en la consulta, mediante volante suscrito por el facultativo. Por esta causa cada trabajador podrá disfrutar de un máximo de cuatro permisos retribuidos al año.

Esta licencia deberá estar comunicada con al menos 24 horas de antelación, siempre que sea posible, a fin de garantizar la correcta cobertura del puesto de trabajo por parte de la Dirección del Centro.

- l) Las trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de fecundación asistida, por el tiempo indispensable para su realización, y con justificación de la necesidad de efectuarlas dentro de la jornada ordinaria de trabajo.
- m) Con el objetivo de promover la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores de la ONCE, los trabajadores y trabajadoras que hayan agotado el periodo ordinario de suspensión del contrato por maternidad, regulado en el artículo 48.4. del Estatuto de los Trabajadores, podrán disfrutar de un permiso retribuido, con reserva del puesto de trabajo, por un periodo de dos semanas adicionales a los plazos fijados en la Ley.

Durante estas dos semanas tendrán derecho a percibir el salario base de su puesto de trabajo de origen, complemento de escala, en su caso, y su antigüedad consolidada. Cuando el padre y la madre trabajen en la ONCE sólo uno de ellos podrá ejercer este derecho.

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

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

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

Artículo 34.- Licencias para asuntos particulares.

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

De estos seis días de licencia, cuatro de ellos podrán ser disfrutados en forma de medias jornadas, y los otros dos deberán disfrutarse en jornadas completas.

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

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

Artículo 35.- Permisos para exámenes.

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

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

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

Artículo 36.- Reducción de jornada.

1. Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de su jornada diaria de trabajo, en los términos previstos en el artículo 37 E.T., si bien la reducción de la jornada puede hacerse efectiva hasta la fecha en que el menor, en su caso, cumpla los doce años.

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

Tendrán el mismo derecho los trabajadores que soliciten la reducción de jornada para atender al cuidado de cónyuge, o familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad, afectados de alguna de las enfermedades graves relacionadas en el Anexo del Real Decreto 1.148/2011, de 29 de julio.

2. La concreción horaria y la determinación del período de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al trabajador o trabajadora, dentro de su jornada diaria ordinaria, debiendo preavisar a la ONCE con diez días de antelación, por escrito, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.
3. En el caso de los agentes vendedores, el cálculo de las comisiones generadas se realizará según los criterios establecidos en el artículo 46 regulador de las mismas.
4. Podrán realizarse contrataciones con carácter de interinidad para cubrir la parte de la jornada laboral afectada por esta reducción.

Artículo 37.- Excedencia voluntaria.

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

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

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

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

2. No obstante lo dispuesto en el apartado 1 anterior, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, en los términos previstos en el art. 46 E.T.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a tres años, los trabajadores y trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

Durante los primeros veinticuatro meses de excedencia en el caso de cuidado de hijos, y durante los doce primeros meses, en los demás casos (salvo en los supuestos de familia numerosa previstos en la ley), el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, punto o zona de venta. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida, exclusivamente, a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional, en cualquier centro de trabajo de la ONCE.

Artículo 38.- 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 de trabajo y al cómputo de la antigüedad, siempre que el reingreso se efectúe en el plazo máximo de un mes a contar desde el cese en el cargo público.
2. Cuando un trabajador sea nombrado para un cargo directivo, quedará liberado de las funciones propias de su puesto de trabajo, y estará sujeto a las condiciones fijadas en su contrato de alta dirección.

Artículo 39.- Excedencia especial.

1. La ONCE podrá conceder excedencia especial, en los casos y con las condiciones que libremente determine, a aquellos trabajadores que, por interés de la Organización, pasen a prestar servicios a entidades vinculadas con la ONCE y su Fundación.
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 SÉPTIMO.- SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO.-

Artículo 40.- Suspensión.

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

Artículo 41.- Extinción.

1. El contrato de trabajo se extinguirá definitivamente en los casos previstos en el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores.
2. La falta continuada de asistencia al trabajo sin causa justificada que se prolongue durante un período de diez días se entenderá como abandono o dimisión, quedando extinguida la relación contractual de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 49.1.d) del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO OCTAVO.- DEFINICIÓN DEL AGENTE VENDEDOR Y FIJACIÓN DE CONDICIONES DE RETRIBUCIÓN Y OTRAS ESPECÍFICAS DEL MISMO.

Artículo 42.- Definición y características básicas

1. El agente vendedor es un trabajador por cuenta ajena de régimen laboral común, cuyas definiciones de grupo profesional y de puesto de trabajo se contienen en el artículo 10 y en el anexo 1 del presente Convenio.
2. Los Agentes vendedores ejercerán la venta de los productos de juego y de otros productos que la ONCE genere, les facilite o entregue para su comercialización al

público, en los lugares, horarios, condiciones y con la utilización de los medios que se les asignen, según las directrices marcadas por la dependencia de la ONCE a la que estén adscritos.

La actividad de los Agentes vendedores se desarrollará diariamente, con la máxima diligencia. Habrán de alcanzar al menos el Mínimo Mensual de Ventas en euros fijado en el artículo 47 de este Convenio.

Artículo 43.- Reglas específicas de asignación-variación de puntos de venta a los Agentes vendedores.

1. Sin perjuicio del respeto a los derechos adquiridos por los agentes vendedores titulares de puntos de venta en los términos previstos en el art. 45.1 del XI Convenio Colectivo, la asignación de los puntos o zonas de venta a los vendedores será competencia exclusiva de las Direcciones de Centro, sin que medie la suscripción de contrato de titularidad de ningún tipo con los agentes vendedores. Dichas Direcciones establecerán las condiciones y obligaciones de los agentes vendedores sobre los puntos o zonas de venta que les sean asignados.

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

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

Si la variación produjera el cambio de residencia para el agente vendedor, será de aplicación lo previsto en el artículo 19 de este Convenio.

2. Los agentes vendedores actualmente titulares de puntos de venta podrán verse privados de su titularidad por las siguientes razones:
 - a) Por traslado voluntario o forzoso.
 - b) Por excedencia voluntaria.
 - c) Por aplicación del régimen disciplinario ante incumplimientos de sus deberes.
 - d) Por movilidad funcional.
 - e) Por concurrir circunstancias económicas, productivas, técnicas, u organizativas, o por la necesidad de amortizar el punto de venta por causas legales o de mercado.
3. El punto de venta cuya titularidad haya sido perdida por un agente vendedor será cubierto, en su caso, mediante el sistema de asignación descrito en el punto 1 anterior.
4. Las Direcciones de Centro establecerán las condiciones de explotación de los puntos de venta. Los agentes vendedores quedan comprometidos a explotarlos adecuadamente y a seguir las instrucciones que al respecto sean dictadas por las citadas Direcciones.

Artículo 44.- Estructura retributiva.

1. La estructura retributiva de los agentes vendedores queda exclusivamente constituida por los siguientes conceptos:
 - a) Salario base: Retribución del trabajador por unidad de tiempo.
 - b) Antigüedad consolidada. Se regirá por lo dispuesto en el artículo 63 de este Convenio.
 - c) Comisiones por venta: Retribuciones percibidas por el vendedor al realizar la venta efectiva de los productos de juego en las condiciones previstas en el artículo 46.
 - d) Plus de ruta: Retribuye los desplazamientos realizados por los agentes vendedores de ruta en el desempeño normal de su trabajo.
 - e) Prima por participación en resultados de la venta de productos de juego por otros canales.
2. A los efectos del artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establece que las comisiones y el plus de ruta recogidos en el presente artículo y siguientes no son consolidables.
3. En los casos de vacaciones, ausencias justificadas y permisos y licencias retribuidos según el presente Convenio, los agentes vendedores únicamente percibirán el salario base, antigüedad consolidada y, en su caso, el plus de ruta. Ello sin perjuicio del abono de las comisiones devengadas en el caso de que tales permisos y licencias no les ocupen la totalidad de la jornada diaria de trabajo, de acuerdo con lo expresado en el artículo 46.

Artículo 45.- Salario base.

1. El salario base es el concepto retributivo percibido por los agentes vendedores por unidad de tiempo en función del grupo profesional y puesto de trabajo al que pertenecen.
2. El salario base para los dos tramos de desarrollo de los agentes vendedores con jornada de cuarenta horas semanales en cómputo mensual (tramo inicial y tramo de desarrollo) se refleja en la Tabla del Anexo 3 a este Convenio.

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

Artículo 46.- Comisiones por venta.

1. Durante la vigencia del presente Convenio, y con efectos del 1 de agosto de 2013, cada agente vendedor percibirá comisiones mensuales por venta, en función de las jornadas de venta efectuadas en el mes, y considerando todos los productos de juego de carácter periódico de las modalidades cupón y juego activo y todos los productos de lotería instantánea. Únicamente saldrán de este cálculo, en su caso, los productos de carácter extraordinario o promocionados, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 50 del Convenio.

2. Todo el sistema de cálculo de comisiones mensuales por ventas se basa en las jornadas de venta efectivas efectuadas por cada vendedor en el mes.
3. Con efectos del 1 de agosto de 2013 el mínimo mensual de ventas exigible a cada vendedor es el resultante de multiplicar 210 euros por el número de jornadas efectuadas en el mes.
4. Con efectos del 1 de agosto de 2013 se establece un umbral mensual de ventas para cada vendedor, que se obtiene multiplicando 142 euros por el número de jornadas efectuadas en el mes.
5. El agente vendedor tendrá derecho al cobro de comisiones mensuales por venta, si las ventas mensuales de los productos contemplados en el punto 1 son mayores o iguales al mínimo mensual de ventas contemplado en el número 3. Los vendedores que tengan unas ventas mensuales inferiores a su mínimo mensual de ventas no percibirán comisión alguna.
6. Las ventas mensuales de los productos de juego de la ONCE se diferencian en dos tipos:
 - a. Ventas de productos con alto porcentaje de premios: ventas de los productos periódicos del cupón y de juego activo y de los productos de lotería instantánea cuyo porcentaje de premios teórico establecido en el Reglamento regulador correspondiente sea mayor o igual al 60%.
 - b. Ventas de otros productos: se corresponden con las ventas de los productos periódicos del cupón y de juego activo y de los productos de lotería instantánea, no incluidas en el apartado anterior.
7. Desde el 1 de agosto de 2013 se aplicará la siguiente tabla mensual de comisiones (datos de venta en euros):

Venta mensual mayor o igual a	Venta mensual menor de	% de comisión aplicable a las ventas de productos con alto porcentaje de premios	% de comisión aplicable a las ventas de otros productos
N x 210	N x 260	2,0%	2,5%
N x 260	N x 310	5,0%	6,0%
N x 310	N x 360	8,5%	10,0%
N x 360	N x 410	11,5%	13,0%
N x 410	N x 460	12,0%	14,0%
N x 460	N x 510	12,5%	15,0%
N x 510	N x 610	13,0%	16,0%
N x 610		14,0%	17,5%

Siendo N el número de jornadas trabajadas por el vendedor en el mes.

8. La comisión mensual del agente vendedor se obtiene de la siguiente forma:

- a. En base al número de jornadas efectuadas en el mes y a las ventas reales mensuales totales del agente vendedor en los productos periódicos de las modalidades cupón y juego activo y en los productos de lotería instantánea, se determinará en qué tramo de la tabla mensual se encuentra dicho agente vendedor en el mes.
 - b. La comisión mensual de las ventas de los productos con alto porcentaje de premios se obtiene aplicando el porcentaje de comisión del tramo correspondiente a las ventas mensuales de dichos productos.
 - c. La comisión mensual de las ventas de los otros productos se obtiene aplicando el porcentaje de comisión del tramo correspondiente a la diferencia resultante de restar a las ventas mensuales de esos productos el umbral mensual de ventas calculado conforme al punto 4 de este artículo.
 - d. Las comisiones mensuales del agente vendedor, serán la suma de las comisiones contempladas en las dos letras anteriores.
9. Para los Agentes vendedores con jornada inferior a la completa (40 horas semanales), se observarán los siguientes criterios:
- a. Agentes vendedores que vendan jornadas de 8 horas pero menos de 5 jornadas por semana: Será de aplicación en su integridad el sistema descrito, computándose exclusivamente las jornadas efectivas de venta.
 - b. Agentes vendedores que vendan en jornadas diarias inferiores a las 8 horas: Se aplicará un mínimo mensual de ventas, un umbral mensual de ventas y unos tramos de la tabla mensual de comisiones proporcionales a la duración reducida de sus jornadas. Esta regla no será de aplicación a aquellos Agentes vendedores con jornada nocturna que vean reducida su jornada en virtud de lo dispuesto en el artículo 31.9.
10. Aquellas jornadas en las que no se preste trabajo efectivo por estar el agente vendedor de baja por incapacidad temporal o maternidad, o por estar disfrutando de vacaciones o de alguno de los permisos, licencias y excedencias establecidos en el presente Convenio o en la normativa legal de aplicación, no computarán para obtener el mínimo mensual de ventas, el umbral mensual de ventas y la tabla mensual de comisiones.
11. En caso de accidente ocurrido durante la actividad laboral, la jornada utilizada en los cálculos del mínimo mensual de ventas, umbral mensual de ventas y tabla mensual de comisiones, será proporcional al número de horas trabajadas.
12. En aquellos casos en los que en el transcurso de la jornada de venta exista una licencia o permiso retribuidos, habiendo efectuado el Agente vendedor alguna venta, y siempre que el permiso o licencia suponga una duración igual o superior al 50% de la jornada, se aplicará una jornada proporcional al tiempo trabajado, para el cálculo del mínimo mensual de ventas, umbral de ventas y tabla mensual de comisiones.

Artículo 47.- Mínimo mensual de ventas obligatorio.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo, el Mínimo Mensual de Ventas cuyo cumplimiento será exigible a los agentes vendedores, para todos los productos de carácter periódico de las modalidades cupón y juego activo y para todos los productos de lotería instantánea, se corresponderá con el establecido en el punto 3 del artículo 46, aplicando, en su caso, lo establecido en los puntos 9, 10, 11, y 12 de dicho artículo 46.

Artículo 48.- Agentes vendedores de ruta.

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

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

Artículo 49.- Participación en resultados de la venta de productos de juego por otros canales

1. En aquellos trimestres naturales en los que las ventas de productos de juego de la ONCE mediante canales de venta diferentes del canal de agentes vendedores sean superiores a quince millones de euros, la ONCE abonará a los agentes vendedores que cumplan las condiciones fijadas en el apartado 3 una "prima trimestral por participación en ventas de otros canales", conforme a lo dispuesto en este artículo.
2. La "prima trimestral total por participación en ventas de otros canales" para el conjunto de los vendedores se calculará de la forma siguiente:

- Se dividirán las ventas trimestrales de otros canales en tramos.

- A cada tramo de ventas se le aplicará la siguiente tabla:

Venta trimestral mayor o igual a	Venta trimestral menor de	Porcentaje aplicable
15.000.000	25.000.000	2,0%
25.000.000	40.000.000	1,5%
40.000.000		1,0%

- La "prima trimestral total por participación en ventas de otros canales" será la suma de la prima de cada uno de los tramos.

3. La "prima trimestral total por participación en ventas de otros canales" se distribuirá linealmente entre aquellos vendedores que tengan en el trimestre natural una venta de productos de juego superior a 15 mil euros.
4. La "prima trimestral por participación en ventas de otros canales", se abonará en el mes siguiente al último mes del trimestre natural, y tiene el carácter de no consolidable.

Artículo 50.- Productos de juego de carácter extraordinario y productos de juego promocionados

1. Cualquier producto de juego de carácter extraordinario que la ONCE comercialice deberá ser vendido por los agentes vendedores, en el periodo y condiciones (incluyendo comisiones) que la Comisión Negociadora determine.
2. La venta de estos productos no computará para el cálculo de las comisiones por ventas, pagas extraordinarias, y vacaciones, salvo pacto en contrario en Comisión Negociadora. Tampoco será computable para los supuestos de ausencias y permisos retribuidos ni para los complementos de las prestaciones por incapacidad temporal ni de maternidad, en su caso.
3. Se considerarán productos de juego promocionados aquellos productos a los que, por motivos comerciales, estratégicos, y/o logísticos se les apliquen, durante un periodo de tiempo determinado, unas condiciones retributivas distintas a las establecidas en el artículo 46. La ONCE podrá determinar, en cada momento, los productos de juego que tendrán la condición de promocionados, así como el periodo de vigencia de la promoción. Las condiciones retributivas de los productos de juego promocionados serán aquéllas que la Comisión Negociadora determine.

Artículo 51.- Productos de juego incentivados

Se considerarán productos de juego incentivados aquellos productos a los que, por motivos comerciales, estratégicos, y/o logísticos se les aplique, durante un periodo de tiempo determinado, a través de un sistema previamente establecido, un incentivo dinerario o en especie, de carácter no consolidable, adicional a las comisiones de venta

La Dirección General de la ONCE podrá determinar, en cada momento, los productos de juego que tendrán la condición de incentivados, el periodo de vigencia, la cuantía y tipología de los incentivos, así como la mecánica o sistema para su consecución.

Artículo 52.- Gestión operativa de los productos de juego

1. La actividad del agente vendedor consiste básicamente en la venta a clientes de productos de juego de la ONCE, por su precio, formatos disponibles y en las condiciones fijadas en los Reglamentos Reguladores de las modalidades de juego y demás normativa de desarrollo.
2. Como regla general, el agente vendedor contará con un terminal punto de venta, donde el agente vendedor realizará las tareas de: control de topes de cupones y de libros de boletos; emisión de apuestas y boletos; validación de cupones, boletos y apuestas premiados; devolución de cupones; confirmación y activación de productos de lotería instantánea; y cualquier otra tarea administrativa o comercial que la normativa le encomiende. El terminal punto de venta deberá estar operativo durante toda la jornada laboral.
3. El agente vendedor recibirá asimismo, un teléfono móvil que deberá tener operativo durante toda la jornada laboral, con el fin de poder estar comunicado con los responsables comerciales de su centro de adscripción y con el centro de atención a vendedores.

4. El agente vendedor recibirá con carácter previo, y con la forma y la periodicidad que se determine en normativa, los cupones y boletos de los productos de juego que tenga asignados, sin previo pago.
5. El agente vendedor deberá proceder a recepcionar los toques de cupones y los libros de instantánea que haya recibido, dentro de las 48 horas siguientes a la retirada, y a activar los libros de lotería instantánea con carácter previo a la venta de dichos productos. Para las operaciones anteriores utilizará el terminal punto de venta o aquellos procedimientos que la normativa determine.
6. La ONCE podrá comunicar a los agentes vendedores las instrucciones logísticas para la gestión de los productos que les entregue para su comercialización a través de los terminales de punto de venta, mediante mensajes de lectura obligatoria, o por cualquier otro medio que permita la constancia de la recepción de dichas comunicaciones. Estas comunicaciones se realizarán con al menos 15 días naturales de antelación a la consumación del proceso comunicado, con la excepción indicada en el apartado 5 anterior para la recepción de productos.

En aquellos supuestos en que se comunique la finalización del periodo de comercialización de algún producto de lotería instantánea, los vendedores vendrán obligados al retorno de los libros de dicho producto que hubieran retirado y no activado, dentro de los plazos que en cada caso se establezcan. Una vez transcurridos dichos plazos, la ONCE procederá, previa comunicación al agente vendedor, a la regularización de los importes que correspondan.

El incumplimiento de estas instrucciones sin causa justificada facultará a la ONCE a activar aquellos libros retirados por el vendedor, no retornados, una vez agotados los plazos comunicados al vendedor; todo ello sin perjuicio de la aplicación del régimen disciplinario.

Cuando transcurran más de tres meses desde la retirada de un libro de lotería instantánea, y éste no haya sido activado o retornado por el agente vendedor, la ONCE procederá a activar dicho libro, previa comunicación al vendedor por los medios antes mencionados.

7. Previa validación por el terminal punto de venta, el agente vendedor podrá pagar o canjear cupones, boletos y apuestas premiados en los términos contemplados en los Reglamentos Reguladores de las modalidades de juego de la ONCE y demás normativa de desarrollo.
8. Con carácter diario, y con la antelación previa a los sorteos que determine la normativa, el vendedor procederá a comunicar los cupones que no ha vendido bien utilizando el terminal punto de venta o el Centro de Atención a Vendedores.
9. Con carácter diario, el agente vendedor procederá a liquidar la venta de los productos de juego en el lugar, forma y horario que se le haya comunicado previamente. Para el cálculo de esta liquidación se tendrán en cuenta los cupones, boletos y apuestas vendidas, los premios pagados y los cupones devueltos y, en su caso, las posibles deudas de días anteriores.

10. Para aquellos agentes vendedores que no liquiden en uno o más días, la ONCE podrá interrumpir la entrega de nuevos productos de juego para la venta, cancelar la autorización de venta por terminal punto de venta y retirar dicho terminal, permaneciendo el agente vendedor en situación de suspensión cautelar de empleo y sueldo mientras no regularice sus obligaciones de liquidación, o no concluya, en su caso, el correspondiente procedimiento disciplinario.
11. Sin perjuicio de la aplicación del régimen disciplinario, a los agentes vendedores que, en el período de un mes, incumplan por tres o más días, sus obligaciones de liquidación, se les podrá exigir, por el centro (en concepto de aseguramiento de los perjuicios económicos que puedan generarse a la ONCE) el pago previo de los cupones y boletos a recibir y se podrá proceder a cancelar alguna de las funcionalidades del terminal punto de venta; todo ello durante los dos meses siguientes, y previo informe al Comité de Empresa.
12. El agente vendedor deberá proceder a anular, custodiar, enviar y/o destruir todos los cupones, boletos y apuestas premiados que haya pagado, y los cupones devueltos, en los términos que determine la normativa interna.
13. La ONCE, a través de las fórmulas que determine, será la encargada de constatar y verificar la posible existencia de diferencias económicas de todo tipo por incorrecciones cometidas por el Agente vendedor en las operaciones reguladas en este artículo, y en las condiciones previstas por la normativa vigente en cada momento.

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

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

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

14. El Agente Vendedor podrá disponer de elementos de merchandising y fidelización suministrados por la ONCE, con el único objeto de su entrega a los clientes bajo las condiciones y directrices que la ONCE determine en cada momento.

Cualquier uso inadecuado del merchandising, o de los elementos de fidelización suministrados por la ONCE, se considerará como infracción disciplinaria.

CAPÍTULO NOVENO.- RETRIBUCIÓN DEL PERSONAL NO VENDEDOR.-

Artículo 53.- Estructura retributiva.

1. La estructura retributiva de los trabajadores no vendedores queda exclusivamente constituida por los siguientes conceptos:
 - a) Salario base: Retribución del trabajador por unidad de tiempo.
 - b) Antigüedad consolidada. Se regirá por lo dispuesto en el artículo 63 de este Convenio.
 - c) Complemento de escala.
 - d) Complementos funcionales.
 - e) Otros complementos.
2. Todas las retribuciones, para los trabajadores con jornada inferior a la prevista en el artículo 23 de este Convenio, serán proporcionales a las fijadas en el presente Convenio Colectivo para un trabajador de igual puesto de trabajo que preste servicios a tiempo completo.

Artículo 54.- Salario base.

1. Es la parte de la retribución del trabajador por unidad de tiempo, en función de su puesto de trabajo de origen y tramo de desarrollo profesional (tramo inicial o tramo de desarrollo), 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 tipo que desempeñe, y de su tramo de desarrollo profesional, conforme a los niveles previstos en la Tabla Salarial recogida en el Anexo 3.

Artículo 55.- Complemento de escala.

Es el complemento salarial que retribuye la realización de determinadas funciones dentro de un determinado puesto o nivel que exceden la base del mismo, bien sea por implicar un mayor nivel de responsabilidad o complejidad, o bien por requerir un mayor nivel de desarrollo de las competencias necesarias para el desempeño de dichas funciones.

Artículo 56.- Complementos salariales funcionales.

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

1. Jornada partida.

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

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

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

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

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

2. Trabajo a turnos.

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

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

3. Trabajo nocturno.

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

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.

4. Trabajo en días no laborables.

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

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

5. Cierre de ventas en sábados, domingos y festivos.

Es el complemento funcional que percibirán aquellos trabajadores no vendedores que, por designación del Jefe de Centro, formen parte de los Equipos de cierre de ventas regulados en el artículo 25 de este Convenio.

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

Artículo 57.- Otros complementos.

La ONCE podrá establecer durante la vigencia del presente Convenio otros complementos salariales, incentivos económicos y sociales que reconozcan y valoren, con garantías de

objetividad, méritos de los trabajadores, rentabilidad laboral, responsabilidad profesional, disponibilidad ante las necesidades del servicio, así como actitudes personales ante los compañeros y ante la propia Empresa, atendiendo a las peculiaridades de los puestos de trabajo y evolución de los mismos, que se regirán por las cuantías y condiciones que se determinen en cada momento.

Artículo 58.- Incompatibilidades.

Serán incompatibles entre sí los complementos de jornada partida y trabajo a turnos, no pudiendo percibir el mismo trabajador a la vez estos complementos.

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

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

Artículo 59.- Horas extraordinarias.

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

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

2. Las partes firmantes consideran adecuada la reducción, al mínimo necesario, de las horas extraordinarias, como medida de fomento del empleo. En ningún caso se rebasarán los máximos legales establecidos.
3. Las horas extraordinarias de fuerza mayor, así como las necesarias para atender períodos punta de actividad, ausencias imprevistas, cambios de turno, trabajos de mantenimiento, y las derivadas de la naturaleza de los servicios propios de la ONCE, serán obligatorias para los trabajadores designados al efecto.
4. El valor de la hora extraordinaria se calculará teniendo en cuenta el salario base del puesto funcional que efectivamente se desarrolla, complemento de escala, en su caso, y antigüedad consolidada, con un incremento del setenta y cinco por ciento.
5. Las horas extraordinarias serán compensadas en descanso salvo que la ONCE opte por su compensación en metálico.
6. Los trabajadores no podrán realizar horas extraordinarias sin contar con la previa autorización de la ONCE.

CAPÍTULO DÉCIMO.- NORMAS COMUNES SOBRE RETRIBUCIONES PARA EL PERSONAL VENDEDOR Y NO VENDEDOR.-

Artículo 60.- Revisión Salarial.

Durante la vigencia del presente convenio, si durante dos años consecutivos hay beneficio de explotación (con premios ajustados), la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo se reunirá para evaluar si dicho beneficio tiene un carácter recurrente, es significativo, y si se deriva de las operaciones normales de la ONCE o de hechos excepcionales; y en base a las conclusiones de dicho análisis podrá acordarse la revisión del salario base, y de los conceptos retributivos y tablas relacionados con el mismo, y el alcance de dicha revisión; sin que en ningún caso esta revisión pueda afectar al salario base y otros conceptos retributivos de ejercicios precedentes.

En el caso de que se pactara dicha revisión, el mínimo mensual de ventas, el umbral mensual de ventas y los tramos de la tabla mensual de comisiones se incrementarán, en su caso, en las mismas condiciones en que aumente el salario base, en los términos acordados por la Comisión Negociadora del Convenio.

Artículo 61.- Prima de participación en resultados.

Al finalizar cada uno de los años de vigencia del Convenio Colectivo, los trabajadores de la ONCE tendrán derecho a percibir una "prima de participación en resultados", de acuerdo con lo siguiente:

- b) Se partirá en cada año del resultado de explotación con premios ajustados que figura en la "cuenta de resultados analítica" de las cuentas anuales auditadas de la ONCE (en el año 2012 incluido en la nota 25 letra i de la memoria).
- c) En el caso de que el beneficio de explotación (con premios ajustados) de un ejercicio sea mayor o igual a 4.500.000 euros, la "prima de participación en resultados global" para el conjunto de los trabajadores se calculará de la forma siguiente:
 - Se dividirá el beneficio de explotación (con premios ajustados) por tramos.
 - A cada tramo del beneficio de explotación (con premios ajustados) se le aplicará la siguiente tabla:

Beneficio de explotación (con premios ajustados) (euros)			
Mayor o igual a	Menor de		
4.500.000	10.000.000		45%
10.000.000	20.000.000		30%
20.000.000	en adelante		20%

- La "prima de participación en resultados global" será la suma de la prima de cada uno de los tramos.
- d) La "prima de participación en resultados global" se distribuirá linealmente entre todos los trabajadores que hayan estado en activo en el ejercicio 9 meses o más, con independencia del grupo profesional al que pertenezcan.

- e) La "prima de participación en resultados" es independiente para cada ejercicio y tiene el carácter de no consolidable.
- f) La "prima de participación en resultados" se abonará en un pago único en el mes de abril del año siguiente, una vez se cuente con las cuentas anuales formuladas por el Director General.

Artículo 62.- Pagas extraordinarias.

1. Se percibirán dos pagas extraordinarias al año, en cómputo semestral, que se abonarán los meses de junio y diciembre.
2. Las pagas extraordinarias se devengarán en cada uno de los dos semestres naturales, en proporción al tiempo de trabajo prestado, e incluirán exclusivamente el salario base, complemento de escala en su caso, y antigüedad consolidada.
3. Cuando en un semestre un trabajador haya tenido diferentes cuantías de salario base, de complemento de escala en su caso, o de antigüedad consolidada, la paga extraordinaria se calculará proporcionalmente a los salarios base y antigüedad consolidada percibidos.

Artículo 63.- Antigüedad consolidada.

1. Las cantidades que los trabajadores vinieran percibiendo en concepto de "antigüedad" y de "antigüedad y desempeño", de conformidad con el artículo 64 del XIV Convenio Colectivo, se integrarán a partir del 1 de agosto de 2013 en una cuantía fija para cada trabajador en concepto de "Antigüedad consolidada". Este concepto tendrá carácter personal, no será absorbible ni compensable, ni tendrá ninguna revalorización en el futuro.
2. El concepto "Antigüedad consolidada" recogerá, a título individual y como complemento personal, las cantidades consolidadas y acordadas que por los conceptos de "antigüedad" y de "antigüedad y desempeño" tengan a fecha 1 de agosto de 2013 cada uno de los trabajadores a los que les afecte.
3. Excepcionalmente, aquellos trabajadores que conforme a lo establecido en el artículo 64 del XIV Convenio Colectivo tuvieran derecho a perfeccionar un nuevo trienio entre el 1 de agosto de 2013 y el 31 de diciembre de 2015, tendrán derecho a acumular un nuevo trienio de acuerdo con las reglas siguientes:
 - a. Para los trabajadores que perfeccionen el nuevo trienio entre 1 de agosto de 2013 y 31 de diciembre de 2013, se tomarán las cuantías previstas en el anexo 6 del XIV Convenio Colectivo.
 - b. Para los trabajadores que perfeccionen el nuevo trienio entre 1 de enero de 2014 y 31 de diciembre de 2015, se aplicará un importe mensual de 25 euros, con independencia del grupo profesional al que pertenezcan.
 - c. En ambos casos, el nuevo trienio quedará incluido en el concepto "Antigüedad consolidada" desde el momento en que se perfeccione el mismo.

Artículo 64.- 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 la Dirección de la ONCE.

Se pondrá a disposición de cada trabajador una copia del recibo de salarios, en el que se harán constar todos los conceptos retributivos que establece la normativa vigente, y las retenciones y descuentos que se practiquen.

En el caso de los agentes vendedores, también se facilitará periódicamente información sobre las ventas efectuadas en cada uno de los productos.

Artículo 65.- Anticipos.

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

En el caso de los agentes vendedores, los anticipos comprenderán el salario base y antigüedad consolidada.

CAPÍTULO UNDÉCIMO.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.-

Artículo 66. 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 67. 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 no comunicación, con la debida antelación, de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

a.3) La falta de puntualidad, sin causa justificada, al horario de trabajo establecido en el centro, hasta tres días en el período de un mes. En este caso, la falta se considerará grave. Lo anterior regirá igualmente para los casos de impuntualidad en la asistencia a cursos formativos impartidos por la ONCE y de obligada asistencia para los trabajadores.

a.4) El descuido en la conservación de los locales, instalaciones, material y documentos de los servicios.

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

a.6) La falta de aseo o higiene personal si no repercute negativamente en el trabajo, así como cualquier conducta o actitud, durante el ejercicio del trabajo, que supongan perjuicio leve para la imagen de la Organización.

a.7) Dejar de practicar, total o parcialmente, una liquidación de la venta de cupones, boletos y apuestas de los productos de juego, durante un día por causas imputables al agente vendedor. Al segundo día de retraso, la falta se considerará grave.

a.8) Efectuar modificaciones a los componentes físicos (hardware) de los equipos informáticos (ampliación de memoria, módems, teclado, añadir o quitar tarjetas, etc.).

a.9) Utilizar recursos telemáticos, incluido Internet y correo electrónico, para actividades no relacionadas directamente con el puesto de trabajo, siempre que no interfiera con la actividad laboral ni se produzca perjuicio para la ONCE.

a.10) No informar de las incidencias que se observen en relación con la seguridad de los datos informáticos.

b. Serán faltas graves:

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

b.2) El incumplimiento de las obligaciones concretas del puesto, o de las instrucciones de los superiores en relación con el trabajo y el ejercicio de la venta, así como la negligencia, retraso o descuido excusable en el cumplimiento de sus deberes.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

b.17) Compartir o facilitar el identificador de usuario y contraseña con otras personas (logon, login, etc.).

b.18) Enviar mensajes de correo electrónico de forma masiva sin consentimiento de la Organización.

b.19) Instalar cualquier tipo de software (programas, paquetes, etc.), sin la correspondiente autorización.

b.20) Cambiar la configuración de los recursos informáticos corporativos.

b.21) Obstaculizar voluntariamente el acceso de otros usuarios a la red mediante el consumo masivo de los recursos informáticos y telemáticos de la empresa, así como realizar acciones que dañen, interrumpan o generen errores en dichos sistemas.

b.22) Leer, borrar, copiar, o modificar los mensajes de correo electrónico o archivos de otros usuarios.

b.23) Manejar datos o documentos de la ONCE sin aplicar la debida diligencia o las medidas de seguridad necesarias.

b.24) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo semestre, cuando hayan mediado sanciones por las mismas.

c. Serán faltas muy graves:

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

c.2) Las negligencias e imprudencias de las que se deriven, o puedan derivarse, perjuicios graves para el servicio, conservación de locales, material o documentos de la entidad.

c.3) La manifiesta y reiterada indisciplina o desobediencia en el trabajo; incurrirá también en esta falta el instigador o inductor de la misma. La negativa a prestar trabajo de carácter extraordinario, imprevisto e inaplazable, cuando se ordene por escrito por el jefe correspondiente.

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

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

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

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

c.8) Cuando resulte suficientemente acreditada la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado, así como la venta sistemática por debajo del Mínimo Mensual de Ventas fijado en el artículo 47, durante un período de dos meses consecutivos.

- c.9) La errónea comunicación del número o números de cupón premiados, o de las combinaciones, en los sorteos de las diferentes modalidades de juego y productos de la ONCE, de los resultados de los mismos, de las cuantías de sus premios o botes, y de las reglas de juego de los distintos productos de lotería instantánea vigentes en cada momento, 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) La violación de los deberes de atención al cliente, de respeto y calidad en el trato con terceras personas y con instituciones, con motivo del trabajo, y de la imagen comercial exigible, cuando de ella se pueda derivar perjuicio muy grave para el servicio.
- c.13) Vender rifas o juegos de carácter ilegal.
- c.14) La infracción de las normas reguladoras de la venta y del circuito de juego, como puede ser, por ejemplo, y sin carácter exhaustivo, vender productos de juego a precio distinto al establecido; vender productos de juego correspondientes a sorteos ya realizados, o boletos de productos ya finalizados; vender productos de juego previamente anulados, vender productos de lotería instantánea sin haberlos activado previamente, o cancelar operaciones válidas sin causa justificada.
- c.15) Realizar trabajos por cuenta propia o ajena estando en situación de baja médica, así como realizar cualquier otro acto fraudulento tendente a conseguir o prolongar dicha situación.
- c.16) La simulación de enfermedad o accidente.
- c.17) Escribir o fijar letreros o anuncios en el mobiliario, quioscos o instalaciones de la ONCE, sin autorización y con perjuicio de la Entidad, así como retirar los que hayan sido instalados por la ONCE.
- c.18) Realizar actividades particulares durante la jornada de trabajo, en detrimento grave del servicio.
- c.19) Falsear los datos contenidos en las fichas de control de entrada y salida, y simular la presencia de otro trabajador. Asimismo, incurre en esta falta el trabajador por quien se ficha.
- c.20) El abuso de autoridad, en el ejercicio de sus funciones, por parte de los superiores.
- c.21) La obstaculización o impedimento por parte de los diferentes responsables de la ONCE del libre ejercicio de los derechos sindicales.
- c.22) La infracción de las normas de seguridad y salud laboral, y medio ambiente en el trabajo, cuando de ella se derive perjuicio para el servicio o riesgo de accidente para el trabajador o terceras personas.

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

c.24) Falsear los registros de traza y auditoría que dejan los sistemas informáticos en los ficheros con el objeto de poder analizar determinadas acciones.

c.25) Destruir, alterar, inutilizar o dañar datos, programas o documentos electrónicos.

c.26) Acceder, o intentar acceder, a áreas restringidas de los sistemas informáticos ONCE o aumentar el nivel de privilegios de un usuario.

c.27) Introducir voluntariamente virus o cualquier otro software que produzca graves alteraciones en los sistemas.

c.28) Copiar y transferir al exterior datos de carácter personal o confidencial obrantes en los ficheros propiedad de la ONCE, o utilizar este tipo de datos para usos propios o con fines lucrativos.

c.29) Descifrar, o intentar descifrar, las contraseñas, sistemas o algoritmos de cifrado y cualquier otro elemento de seguridad que intervenga en los procesos telemáticos de la Organización.

c.30) Crear ficheros y bases de datos con datos personales sin la autorización exigida por la normativa vigente en cada caso.

c.31) Usar programas informáticos sin la correspondiente licencia, así como usar, reproducir, ceder, transformar o comunicar públicamente cualquier tipo de obra o invención protegida por la propiedad intelectual o industrial.

c.32) No cumplir con el deber de confidencialidad o con las medidas de seguridad implantadas para los ficheros de datos o documentos de carácter personal, o dar a estos datos un fin inadecuado.

c.33) La reincidencia en falta grave, o muy grave, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de seis meses, cuando hayan mediado sanciones.

Artículo 68.- Acoso en el trabajo

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

Los criterios para definir las conductas constitutivas de acoso, las pautas de actuación y el procedimiento a seguir en estos supuestos, se regirán por lo establecido en la Circular 28/2009, de 16 de diciembre, o norma que la sustituya.

Artículo 69. Sanciones

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

a) Por faltas leves:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres días.

b) Por faltas graves.

- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a seis días.
- Cambio de puesto o zona de venta dentro de la misma localidad. Si el trabajador ostentaba la condición de titular, perderá la titularidad.

c) Por faltas muy graves.

- Suspensión de empleo y sueldo de siete a treinta días
- Traslado a otro puesto o zona de venta, fuera de la localidad, y dentro del ámbito del mismo Centro Directivo, sin derecho a las compensaciones previstas en el artículo 19 de este Convenio. Si el trabajador ostentaba la condición de titular, perderá la titularidad.
- Traslado forzoso fuera del ámbito de su Centro Directivo, sin derecho a las compensaciones previstas en el artículo 19 de este Convenio.
- Despido.

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

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

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

Artículo 70. Procedimiento.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artículo 71. 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 72. 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 73. 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 DUODÉCIMO.- PREVISIÓN SOCIAL.-

Artículo 74.- Prestaciones complementarias por incapacidad temporal y maternidad.

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

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

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

Asimismo, los trabajadores podrán percibir, con cargo a la ONCE, el 100 por 100 del salario base, complemento de escala, en su caso, y antigüedad consolidada, durante los primeros días de inactividad por enfermedad hasta un máximo, en todo caso, de seis días naturales cada año y siempre que la enfermedad sea justificada documentalmente por el facultativo del Servicio Público de Salud.

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

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

3. Los trabajadores en situación de baja por incapacidad temporal sea cual sea la contingencia causante, deberán permitir las visitas de inspección de los profesionales médicos que la ONCE designe, y acudir a los reconocimientos que éstos soliciten, al objeto de efectuar la comprobación de la baja. La negativa del trabajador a dichos reconocimientos o la no comparecencia sin alegar justa causa, podrá determinar la suspensión del derecho económico previsto en este artículo durante todo el resto del proceso de baja que le quedare desde que no compareció hasta el alta, sin perjuicio de la aplicación, en su caso, del régimen disciplinario. Asimismo, el percibo del complemento previsto en este artículo estará condicionado a la presentación puntual, en tiempo y forma, de los partes de baja y confirmación de I.T.
4. Cuando la situación de baja por incapacidad temporal se extinga por pase a la de invalidez permanente o gran invalidez con efectos retroactivos, los trabajadores que hayan percibido complemento a cargo de la ONCE vendrán obligados a reintegrar a ésta el importe percibido desde la fecha de efectos de la invalidez.
5. Con carácter excepcional, los trabajadores no vendedores que venían percibiendo el plus de residencia continuarán cobrándolo durante las situaciones de baja por incapacidad temporal, de maternidad y de paternidad, en los casos y con el alcance que se contemplan en la Disposición Transitoria Primera de este Convenio, y en este artículo.

Artículo 75.- Prestación complementaria de asistencia sanitaria.

Conforme al acuerdo alcanzado en el mes de noviembre de 2009, se regula por el presente Convenio Colectivo una prestación complementaria de asistencia sanitaria y dental, cuyo régimen jurídico queda definido por los principios básicos siguientes:

- 1 El derecho a la prestación se reconoce a todos los trabajadores que vienen disfrutando de este beneficio hasta el día de la firma de este XV Convenio Colectivo, y cumplan con sus obligaciones de pago, a título de asegurados.
- 2 Se establece un régimen de pago compartido, uniforme para todos los trabajadores, y consistente en un porcentaje a su cargo del coste de la póliza de asistencia sanitaria.

La ONCE abonará el importe del 50% de la prima de la póliza sanitaria concertada para el año 2013, porcentaje que será del 25% para el año 2014, y del 10% para los años siguientes.

El coste de la póliza de asistencia dental correrá íntegramente a cargo de la ONCE.

- 3 Se faculta a la Dirección General de la ONCE, o al órgano en el que la misma delegue, para regular las condiciones específicas del disfrute del derecho y el concierto de las pólizas correspondientes con una compañía aseguradora, siendo la ONCE el tomador del seguro.
- 4 Queda sin efecto toda la normativa reguladora de la prestación complementaria dictada por la ONCE con anterioridad a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, que constituirá a partir de la misma la fuente normativa de aquella prestación, junto con las nuevas normas internas que se dicten para su desarrollo y aplicación.

CAPÍTULO DECIMOTERCERO.- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.-

Artículo 76. Comités de Seguridad y Salud.

1. El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos laborales en los centros.

Los Comités de Seguridad y Salud se constituirán en el ámbito de las Delegaciones Territoriales, Direcciones de Zona y demás centros directivos presupuestariamente autónomos de la ONCE y radicarán en sus respectivas sedes.

Asimismo, se constituirán Comités de Seguridad y Salud en el ámbito de las Direcciones de Apoyo, con la excepción de aquellas Direcciones de Apoyo radicadas en una provincia que cuente con una Delegación Territorial o Dirección de Zona.

2. En los Centros en que se constituyan los Comités de Seguridad y Salud, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1, su composición será paritaria, y constará:
 - De cinco Delegados de Prevención y cinco representantes de la ONCE, en aquellos Centros que cuenten con más de 500 trabajadores de plantilla.
 - De tres Delegados de Prevención y tres representantes de la ONCE, en aquellos Centros que tengan de 101 a 500 trabajadores.
 - De dos Delegados de Prevención y dos representantes de la ONCE en aquellos Centros que tengan de 50 a 100 trabajadores.

En los Centros en los que haya representados hasta 49 trabajadores el Delegado de Prevención será uno de los Delegados de Personal.

3. Las competencias del comité de seguridad y salud, referidas a su ámbito de actuación, serán las previstas en la legislación vigente.
4. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que las circunstancias así lo requieran, a petición de cualquiera de las partes. Asimismo adoptará sus propias normas de funcionamiento interno. Podrán participar con voz pero sin voto los Delegados Sindicales.
5. El Comité de Seguridad y Salud recibirá notificación de forma fehaciente sobre la memoria y programación anual de la actividad preventiva dentro de su ámbito; las evaluaciones de riesgos; los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores; las inspecciones laborales relacionadas con la prevención de riesgos laborales y las auditorías de prevención de riesgos laborales.

Artículo 77. Delegados de Prevención.

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

2. Los Delegados de Prevención serán elegidos por y entre el conjunto de los miembros de Comités de Empresa y Delegados de Personal pertenecientes al ámbito de cada Centro Directivo presupuestariamente autónomo de que se trate.

Asimismo, se elegirán Delegados de Prevención en el ámbito de las Direcciones de Apoyo, con la excepción de aquellas Direcciones de Apoyo radicadas en una provincia que cuente con una Delegación Territorial o Dirección de Zona.

3. Las funciones de los delegados de prevención referidas a su ámbito serán las previstas en la legislación vigente.
4. La empresa proporcionará a los Delegados de Prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, el contenido de esta formación estará siempre en consonancia con la especificidad propia de los centros de trabajo de la ONCE y de las tareas realizadas por sus trabajadores.

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

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

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

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

CAPÍTULO DECIMOCUARTO.- ACCIÓN SOCIAL.-

Artículo 78.- 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 79.- Presente Navideño.

En la paga extraordinaria del mes de diciembre se abonará una gratificación en concepto de Presente Navideño, de acuerdo con lo siguiente:

1. La gratificación será lineal, por un importe de treinta euros por trabajador.
2. Tendrán derecho a esta gratificación todos los trabajadores que hayan prestado servicio al menos 6 meses en el año, y que se encuentren en activo a fecha 1 de diciembre, con independencia de su tipo de contrato y del grupo profesional al que pertenezcan.
3. La gratificación tiene el carácter de no consolidable.

Artículo 80.- Ayudas por cargas familiares.

1. El programa de acción social, en la modalidad de prestaciones por hijo a cargo, y en concepto de mejora voluntaria de la protección familiar de Seguridad Social, contará con una cuantía de dos millones trescientos mil euros anuales.
2. Todos los trabajadores y trabajadoras, que lleven al menos doce meses ininterrumpidos de servicios prestados a la ONCE, tendrán derecho a percibir novecientos euros por cada nacimiento o adopción de hijo (en los términos del art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores), pagaderos de una sola vez.
3. Al finalizar cada año se establecerá cuál es el fondo restante de aplicar en dichos ejercicios. Dicho fondo se repartirá entre todos los trabajadores y trabajadoras, que lleven al menos doce meses ininterrumpidos de servicios prestados a la ONCE y que tengan hijos a su cargo con edades comprendidas entre 1 año y 16 años, ambas inclusive, o discapacitados dependientes, de acuerdo con lo siguiente:
 - El 30% del fondo restante, se repartirá linealmente entre todos los trabajadores con hijos con edades entre 1 y 3 años, ambas inclusive, o discapacitados dependientes, que acrediten un grado de minusvalía igual o superior al 33 %, con independencia de su edad.
 - El 65% del fondo restante, se repartirá linealmente entre todos los trabajadores con hijos con edades entre 4 y 16 años, ambas inclusive.
 - El 5% del fondo restante quedará como remanente para hacer frente a posibles reclamaciones. Una vez atendidas todas las reclamaciones, el remanente disponible se acumulará para el año siguiente.

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

4. Para el cálculo de la edad de los hijos se tomará como referencia el día 31 de diciembre.
5. Cuando un trabajador o trabajadora tenga dos o más hijos, tendrá derecho a cobrar las cantidades obtenidas en los apartados anteriores por cada uno de ellos.
6. Si los dos progenitores son trabajadores de la ONCE, únicamente tendrá derecho al cobro de las cantidades anteriores uno de ellos.

Artículo 81.- Otras ayudas.

- a) Indemnización por accidente. La ONCE concertará una póliza de seguro de accidentes para todos los trabajadores, por las contingencias de fallecimiento y de invalidez permanente absoluta, derivadas en ambos casos de accidente de trabajo, y con la extensión y exclusiones que determine la póliza. El capital a percibir por el trabajador será de noventa mil euros. Se excluirá expresamente la invalidez derivada de enfermedad, sea profesional o común, o de accidente no laboral.
- b) Préstamos financieros. En lo que a préstamos financieros se refiere, la ONCE y sus trabajadores se 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 continuidad en el trabajo. Se establece un premio a la continuidad en el trabajo, que se percibirá de forma única en el mes en que se cumplan los años y en la cuantía que se indica:
 - Veinticinco años: un premio de 601'01 euros.
 - Treinta y cinco años: un premio de 901'52 euros.
- d) La ONCE asume el compromiso de contratar, en calidad de tomador, una póliza de seguro que cubra el riesgo por robo y expoliación que sufran los agentes vendedores, en calidad de asegurados, de los cupones o productos asignados, o del dinero obtenido por la venta. Las condiciones de cobertura, los límites y exclusiones se fijarán dentro de los términos que en la póliza de seguro se establezcan.

Artículo 82. Comidas en los C.R.E.

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

CAPÍTULO DECIMOQUINTO.- PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.-

Artículo 83. Ámbito.

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

Artículo 84. Objeto.

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

Artículo 85. Procedimientos.

Los procedimientos para la solución de los conflictos colectivos son:

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

Artículo 86. Mediación.

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

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

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

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

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

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

Artículo 87. Arbitraje.

1. Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes en conflicto acuerdan voluntariamente encomendar a un tercero y aceptar de antemano la solución que éste dicte sobre sus divergencias.
2. El acuerdo de las partes promoviendo el arbitraje será formalizado por escrito, se denominará compromiso arbitral y constará, al menos, de los siguientes extremos:
 - Nombre del árbitro o árbitros designados.
 - Cuestiones que se someten a laudo arbitral y plazo para dictarlo.
 - Domicilio de las partes afectadas.
 - Fecha y firma de las partes.
3. Se harán llegar copias del compromiso arbitral a la Secretaría de la Comisión Paritaria y, a efectos de constancia y publicidad, a la autoridad laboral competente.
4. La designación del árbitro o árbitros será libre y recaerá en expertos imparciales. Se llevará a cabo la comunicación del nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores en el artículo 86, apartado 3, de este capítulo.
5. Una vez formalizado el compromiso arbitral, las partes se abstendrán de instar cualesquiera otros procedimientos sobre la cuestión o cuestiones sujetas al arbitraje.
6. El procedimiento arbitral se caracterizará por los principios de contradicción e igualdad entre las partes. El árbitro o árbitros podrán pedir el auxilio de otros expertos, si fuera preciso.
7. La resolución arbitral será vinculante e inmediatamente ejecutiva, y resolverá motivadamente todas y cada una de las cuestiones fijadas en el compromiso arbitral.
8. El árbitro o árbitros, que siempre actuarán conjuntamente, comunicarán a las partes la resolución dentro del plazo fijado en el compromiso arbitral, notificándolo igualmente a la Secretaría de la Comisión Paritaria y a la autoridad laboral competente.
9. La resolución, si procede, será objeto de depósito, registro y publicación a idénticos efectos de los previstos en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.
10. La resolución arbitral tendrá la misma eficacia de lo pactado en Convenio Colectivo.
11. Será de aplicación al procedimiento de arbitraje lo estipulado en el artículo 86, Apartado 4, de este capítulo.

Artículo 88. Conflicto.

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

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

Al personal vendedor que, a 31 de diciembre de 1994, tuviera su trabajo habitual en las islas Baleares, Canarias, Ceuta o Melilla, se le abonará, en 2013, 2014, 2015 y 2016, el importe de un billete (o dos, si es con acompañante) en avión o barco en clase turista, desde el lugar de trabajo hasta el territorio español en la Península, y regreso, siempre que se mantengan las condiciones que generaron el derecho a su disfrute.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

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

DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA

1. El sistema de clasificación profesional establecido en este Convenio sustituye, a todos los efectos, al vigente con anterioridad.
2. Los trabajadores y trabajadoras con contrato en vigor a la fecha de firma de este Convenio se encuadrarán en los puestos de trabajo regulados en él de conformidad con la tabla de equivalencias prevista en el Anexo 4.
3. Si, como consecuencia de la nueva clasificación profesional, correspondiera a un trabajador actualmente en activo un salario base inferior al que venía cobrando en función de su categoría de origen (según el XIV Convenio Colectivo), la diferencia entre su salario base anterior y el nuevo salario base será respetada al trabajador, figurando como complemento de escala.

El complemento de escala regulado en este apartado tendrá la misma evolución que el salario base durante la vigencia del presente convenio.

4. Los complementos de escala correspondientes a cada puesto aparecen en las tablas del Anexo 3.
5. Las controversias sobre la nueva clasificación profesional, y sobre la adscripción de los trabajadores a los diferentes puestos y escalas, así como las dudas que surjan en el

desarrollo y aplicación de los criterios sobre clasificación profesional, serán sometidas a una Comisión de Adecuación de Puestos específica, en la que estarán representadas la Dirección de la ONCE y el Comité Intercentros.

Esta Comisión determinará, asimismo, la regulación de los siguientes complementos funcionales reflejados en el art. 56 del XIV Convenio Colectivo:

- Evaluación de destino (art. 56.1)
- Idiomas (art. 56.2)
- Conducción de vehículos (art. 56.4)
- Secretaría de Dirección (art. 56.5) y
- Enseñanza integrada (art. 56.6).

Los trabajadores que, a la fecha de firma del presente Convenio Colectivo, vinieran percibiendo los complementos funcionales arriba indicados, regulados en el artículo 56 del XIV Convenio, seguirán percibiendo los mismos importes a título personal mientras continúen desempeñando las mismas funciones que realizan actualmente, y hasta que se proceda a una nueva regulación de estos conceptos en la Comisión prevista en este apartado.

Quienes perciban el complemento de secretaría de dirección no podrán percibir, simultáneamente, los complementos de jornada partida ni de trabajo a turnos.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA **TRABAJADORAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO**

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

B) Las trabajadoras víctimas de violencia de género que se vean obligadas a abandonar su puesto de trabajo, en la localidad donde venían prestando sus servicios, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional, que la ONCE tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la ONCE estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que

se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro tendrán una duración inicial de veinticuatro meses, durante los cuales la trabajadora tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo de origen, punto o zona de venta. Terminado dicho periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su anterior puesto o la continuidad en el nuevo, decayendo en éste último caso la mencionada obligación de reserva.

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA **PROMOCIÓN DEL EMPLEO INDEFINIDO EN LA ONCE**

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

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

No obstante la situación descrita, la ONCE, como principal entidad empleadora de personas con discapacidad, tiene el firme compromiso de atender sus fines en este ámbito y de realizar sus mejores esfuerzos con el objetivo de mantener el nivel de empleo de la Organización, haciendo especial hincapié en los trabajadores y trabajadoras con discapacidad.

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

A tal efecto, existe plena coincidencia entre las Partes Firmantes para dar continuidad a los tramos de desarrollo creados en el XIV Convenio Colectivo, y en concreto al tramo inicial destinado a los trabajadores y trabajadoras que se incorporen a la plantilla de la ONCE, con especial hincapié en las personas con discapacidad, durante un periodo transitorio que les

permita adquirir las habilidades necesarias para el pleno y correcto desempeño de su trabajo y para su equiparación con los demás trabajadores y trabajadoras de la Organización.

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

- Tramo Inicial (junior), en el que se encuadra el personal que se incorpora a la ONCE para iniciarse en las tareas propias de su actividad; se prolonga durante el tiempo necesario hasta que acredite la capacitación, responsabilidad y profesionalidad adecuada, y en ningún caso podrá exceder de tres años de prestación laboral efectiva.

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

3. La ONCE facilitará al personal clasificado en el tramo inicial o junior la formación adecuada para adquirir la totalidad de los recursos y conocimientos exigibles para el óptimo desempeño del tramo de desarrollo (senior), correspondiendo a la Dirección de la Entidad establecer el procedimiento y los requisitos para la acreditación de que ha adquirido las habilidades necesarias para el adecuado desempeño de tales funciones. Este procedimiento garantizará, en todo caso, la participación consultiva de los representantes de los trabajadores y trabajadoras a través del Comité Intercentros.

4. El personal encuadrado en el tramo inicial (junior) percibirá el Salario Base, y en su caso el complemento de escala, establecido en su tabla salarial específica dentro del Anexo 3 de este Convenio Colectivo para su respectivo puesto de trabajo. El personal encuadrado en el tramo de desarrollo (senior) percibirá el Salario Base, y en su caso el complemento de escala, establecido en su tabla salarial específica dentro del mismo Anexo 3 para su respectivo puesto de trabajo.

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

5. Dentro de su política de fomento del empleo estable, la ONCE concertará al menos mil quinientos nuevos contratos indefinidos durante los cuatro años de vigencia del Convenio Colectivo.

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

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

Los deberes y obligaciones de los trabajadores, y las condiciones a las que éstos deben someterse, en relación con el uso de las nuevas tecnologías en el trabajo, así como las debidas garantías a su intimidad, se regirán por la Circular 32/2009, de 23 de diciembre, o norma que la sustituya.

ANEXO 1

DEFINICIONES FUNCIONALES

PUESTOS DE NUEVA CREACIÓN

GRUPO PERSONAL VENDEDOR

Agente Vendedor Nivel 1

Los agentes vendedores ejercerán la venta de aquellos productos que la ONCE determine en los lugares, horarios, condiciones, y con la utilización de los medios que se les asignen. Su actividad se desarrollará diariamente, con la máxima diligencia, y habrán de alcanzar al menos el mínimo mensual de ventas en euros fijado en el Convenio Colectivo.

Realizan la promoción y venta de todos los productos que la ONCE determine en cualquiera de sus soportes utilizando técnicas comerciales adecuadas. Realizan la liquidación de los mismos, así como la devolución de los no vendidos, en la forma y lugar que la ONCE les indique, haciendo los desplazamientos necesarios, tanto para dichos procesos como para el propio ejercicio de la venta.

GRUPO PERSONAL DE SOPORTE

Personal de Soporte Auxiliar. Nivel 2

Se encuentran comprendidos en este puesto aquellos trabajadores que ejecutan tareas específicas sin necesidad de conocimientos técnicos concretos. Pueden realizar tareas que requieran esfuerzo físico y el manejo de equipos y maquinaria simple, el transporte o paletización de materiales, etc., así como conocer y aplicar técnicas o conocimientos básicos.

En el desarrollo de su actividad deben resolver distintos problemas en los que la solución requiere la elección de la respuesta adecuada entre un número limitado de opciones, que han debido ser previamente aprendidas.

Personal de Soporte Especializado. Nivel 3

Este puesto incluye la realización de operaciones en el proceso productivo y administrativo que, aún cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren especialización, adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, con la supervisión del superior jerárquico.

Necesitan destreza en el manejo de equipos informáticos, de impresión, mecánica, etc., y conocimientos específicos especializados para desarrollar determinados procedimientos operativos o administrativos con autonomía.

GRUPO TÉCNICOS

Técnicos C. Nivel 4

En este puesto se encuentran los trabajadores a los que se les encomiendan trabajos en procedimientos completos de carácter técnico-administrativo o de prestación de servicios que requieren conocimientos y habilidades especializadas de nivel medio. Desarrollan sus funciones con autonomía y no precisan de una supervisión directa por parte del superior jerárquico.

La solución de los problemas requiere la elección de la alternativa más adecuada entre varias soluciones, debiendo tener criterio propio basado en una dilatada experiencia y conocimiento de ONCE y su función.

Técnicos B. Nivel 5

Se encuentran comprendidos en este puesto los trabajadores a los que se les encomienda la responsabilidad de la realización de trabajos técnicos de complejidad dentro de un área funcional con un contenido medio-alto de actividad intelectual y relaciones humanas.

Pueden tener encomendada la ejecución de actividades técnicas homogéneas de carácter complejo dentro de un área funcional específica de la Organización, debiendo programar y organizar su trabajo con autonomía de acuerdo con los objetivos del ámbito funcional.

Técnicos A. Nivel 6

Los ocupantes de este puesto tienen encomendada la ejecución y planificación de actividades técnicas heterogéneas u homogéneas de gran complejidad dentro del área funcional a la que correspondan, estando sujetos a objetivos o programas amplios que pueden afectar a toda la Organización.

En caso de que sean coordinadores técnicos de proyecto, pueden programar su trabajo y el del equipo de colaboradores bajo su responsabilidad.

En algunos casos, proporcionan asesoría de alto nivel técnico y conceptual especializado sobre una función de negocio o soporte con impacto en toda o gran parte de la Organización, estando ubicados generalmente en los órganos directivos centrales. En estos casos, se mueven en un plano táctico, y a veces estratégico, basado en normas diversas y objetivos globales, a los que se les plantean problemas complejos y de gran variedad que requieren amplios conocimientos y experiencia para solucionarlos.

ANEXO 2
TABLA EQUIVALENCIAS
GRADOS Y NIVELES

Grupo	Puesto Tipo	Grado equivalente XIV C.C.	Nivel
PERSONAL VENDEDOR	Agente Vendedor		1
PERSONAL DE SOPORTE	Personal Soporte Auxiliar	I	2
		II	2
	Personal Soporte Especializado	III	3
		IV	3
		V	3
		VI	3
TÉCNICOS	Técnicos C	VII	4
	Técnicos B	VIII	5
		IX	5
	Técnicos A	X	6
		XI	6

ANEXO 3
TABLA SALARIAL 2013
(SENIOR)

Puesto Tipo	Nivel y Escala	Salario Base anual 2013 grado desarrollo (en euros)	Complemento de escala anual 2013 grado desarrollo (en euros)	Salario Total anual 2013 grado desarrollo (en euros)
Agente Vendedor	1	13.994,40	-	13.994,40
Personal Soporte Auxiliar	2	16.922,92	-	16.922,92
	2-1	16.922,92	1.072,40	17.995,32
Personal Soporte Especializado	3	19.482,96	-	19.482,96
	3-1	19.482,96	1.937,88	21.420,84
	3-2	19.482,96	3.872,82	23.355,78
	3-3	19.482,96	6.239,10	25.722,06
	3-4	19.482,96	6.950,58	26.433,54
Técnicos C	4	28.932,54	-	28.932,54
Técnicos B	5	32.799,06	-	32.799,06
	5-1	32.799,06	4.389,84	37.188,90
Técnicos A	6	42.124,74	-	42.124,74
	6-1	42.124,74	5.265,68	47.390,42

**TABLA SALARIAL 2013
(junior)**

Puesto Tipo	Nivel y Escala	Salario Base anual 2013 grado inicial (en euros)	Complemento de escala anual 2013 grado inicial (en euros)	Salario Total anual 2013 grado inicial (en euros)
Agente Vendedor	1	9.796,08	-	9.796,08
Personal Soporte Auxiliar	2	11.846,10	-	11.846,10
	2-1	11.846,10	750,68	12.596,78
Personal Soporte Especializado	3	13.638,10	-	13.638,10
	3-1	13.638,10	1.356,46	14.994,56
	3-2	13.638,10	2.710,82	16.348,92
Técnicos C	4	20.252,68	-	20.252,68
Técnicos B	5	22.959,30	-	22.959,30
	5-1	22.959,30	3.072,86	26.032,16
Técnicos A	6	29.487,36	-	29.487,36
	6-1	29.487,36	3.685,78	33.173,14

ANEXO 4
EQUIVALENCIAS DE PUESTOS XIV CONVENIO
CON NIVELES Y ESCALAS XV CONVENIO

Agente Vendedor	Nivel 1
-----------------	---------

GRADO I

Auxiliar de Oficio	Nivel 2
Personal de Limpieza y Comedor	Nivel 2
Personal de Costura y Lavandería	Nivel 2

GRADO II

Oficial 2ª de Cocina	Nivel 2-1
Ordenanza	Nivel 2-1
Oficial 2ª de Mantenimiento General	Nivel 2-1

GRADO III

Auxiliar Administrativo	Nivel 3
Auxiliar de Clínica (a extinguir)	Nivel 3
Telefonista	Nivel 3
Conductor (a extinguir)	Nivel 3
Auxiliar de Servicios Bibliográficos	Nivel 3
Oficial 2ª de Impresión y Manipulación	Nivel 3
Oficial 2ª de Mto. Maquinaria (a extinguir)	Nivel 3
Oficial 2ª de Producción (a extinguir)	Nivel 3

GRADO IV

Oficial Administrativo	Nivel 3-1
Oficial de Relaciones Públicas (a extinguir)	Nivel 3-1
Monitor Deportivo (a extinguir)	Nivel 3-1
Cuidador/Educador	Nivel 3-1
Oficial 1ª de Cocina	Nivel 3-1
Encargado de Servicios Generales	Nivel 3-1
Encargado de Almacén (a extinguir)	Nivel 3-1
Oficial 1ª de Mantenimiento General	Nivel 3-1

GRADO V

Especialista de Servicios Bibliográficos		Nivel 3-2
Especialista de Diseño e Imagen (a extinguir)		Nivel 3-2
Especialista de Núcleos Periféricos		Nivel 3-2
Oficial 1ª de Mantenimiento Maquinaria		Nivel 3-2
Oficial 1ª de Impresión y Manipulación		Nivel 3-2
Oficial 1ª de Fotomecánica (a extinguir)		Nivel 3-2
Oficial 1ª de Producción (a extinguir)		Nivel 3-2

GRADO VI

Tesorero (a extinguir)		Nivel 3-3
Jefe de Equipo Mto. General (a extinguir)		Nivel 3-3
Delineante (a extinguir)		Nivel 3-3
Jefe de Equipo Manipulado (a extinguir)		Nivel 3-3
Jefe de Equipo Mto. Maquinaria (a extinguir)		Nivel 3-3

Especialista de Ventas (a extinguir)		Nivel 3-4
--------------------------------------	--	-----------

GRADO VII

Jefe Administrativo (a extinguir)		Nivel 4
Ayudante Técnico Sanitario		Nivel 4
Terapeuta Ocupacional (a extinguir)		Nivel 4
Instructor de Tiflotecnología y Braille		Nivel 4
Instructor T. Af. y Rep. II. Teclado (a extinguir)		Nivel 4
Jefe de Taller de Manipulado (a extinguir)		Nivel 4
Jefe de Taller de Rotativas (a extinguir)		Nivel 4
Jefe de Taller Mto. Maquinaria (a extinguir)		Nivel 4
Jefe de Taller Producción (a extinguir)		Nivel 4
Técnico de Material Tiflotécnico		Nivel 4
Técnico de Diseño e Imagen (a extinguir)		Nivel 4
Graduado Social	Nivel 4	
Técnico Asesor Prom. Artística (a extinguir)		Nivel 4
Técnico de SS. Bibliográficos Braille		Nivel 4
Técnico de SS. Bibliográficos Sonido		Nivel 4
Técnico de SS. Bibliográficos Biblioteca		Nivel 4
Contable		Nivel 4

GRADO VIII

Administrador	(a extinguir)	Nivel 5
Técnico de Rehabilitación		Nivel 5
Óptico		Nivel 5
Trabajador Social		Nivel 5
Prof. Fisioterapeuta E. Univ.	(a extinguir)	Nivel 5
Maestro		Nivel 5
Traductor-Intérprete	(a extinguir)	Nivel 5
Ingeniero Técnico	(a extinguir)	Nivel 5
Arquitecto Técnico	(a extinguir)	Nivel 5

GRADO IX

Director de Agencia	(a extinguir)	Nivel 5-1
Profesor de 2º ciclo de la E.S.O. y F.P.		Nivel 5-1
Prof. Música E. Profesional	(a extinguir)	Nivel 5-1
Periodista		Nivel 5-1
Documentalista	(a extinguir)	Nivel 5-1
Técnico de Control de Gestión Económ.-Financiera		Nivel 5-1

GRADO X

Psicólogo		Nivel 6
Sociólogo	(a extinguir)	Nivel 6
Médico de Empresa		Nivel 6
Técnico de Integración Laboral	(a extinguir)	Nivel 6
Músico Profesional	(a extinguir)	Nivel 6
Pedagogo		Nivel 6
Técnico Super. SS. Bibliográficos	(a extinguir)	Nivel 6
Asesor Económico	(a extinguir)	Nivel 6

GRADO XI

Oftalmólogo	(a extinguir)	Nivel 6-1
Asesor Médico	(a extinguir)	Nivel 6-1
Asesor Oftalmológico	(a extinguir)	Nivel 6-1
Asesor Jurídico		Nivel 6-1
Asesor Económico-Financiero	(a extinguir)	Nivel 6-1
Arquitecto Asesor	(a extinguir)	Nivel 6-1
Técnico Asesor en RR. HH. y Organización		Nivel 6-1

ANEXO 5

PLAN DE IGUALDAD

OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN

El presente Plan tiene por finalidad procurar la igualdad real y efectiva, de trato y de oportunidades, entre las trabajadoras y los trabajadores de la ONCE, continuando la línea iniciada con el XIV Convenio Colectivo.

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

1.- Promover la defensa y la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, procurando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y de promoción profesional a todos los niveles.

2.- Acercarnos a una mayor equiparación de ambos géneros en los distintos grupos profesionales y departamentos.

3.- Promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, contribuyendo a reducir las desigualdades y desequilibrios entre géneros que pudieran darse en el seno de la ONCE.

4.- Garantizar que en el acceso a la formación que se imparta en la Organización, en ningún caso se discriminará por razón de género. Asimismo, la formación se seguirá utilizando como un vehículo para la sensibilización de toda la plantilla en temas de igualdad de oportunidades.

5.- Prevenir el acoso sexual y por razón de sexo en la empresa, mejorando el protocolo de actuación ya existente para estos casos, y dando a esta cuestión un tratamiento independiente y específico.

6.- Establecer modelos de flexibilidad laboral que favorezcan la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, de las trabajadoras y trabajadores de la ONCE, y analizar alternativas al respecto.

7.- Velar para que en la comunicación interna y externa de la Organización se utilice un lenguaje no sexista.

8.- Elaborar un Catálogo de Buenas Prácticas de corresponsabilidad para la conciliación, que favorezca la productividad y competitividad de la Empresa.

ÁREAS DE INTERVENCIÓN PARA LA CONSECUCCIÓN DE LOS OBJETIVOS DEL PLAN

1. Selección y contratación (Esta área se corresponde con los objetivos 1, 2 y 3 citados anteriormente).- El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se aplicará desde el momento de la selección para el acceso al

empleo, con el fin de alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la ONCE.

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

A estos efectos,

- Se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea o haya sido tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

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

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

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

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

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

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

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

El personal en situación de excedencia o con el contrato de trabajo suspendido por motivos familiares podrá participar, en su caso, en las convocatorias de traslado y

ascenso que pudieran promoverse por la ONCE, así como concurrir a exámenes de capacitación como si estuviera en activo.

3. Formación (Esta área se corresponde con el objetivo n° 4).- Continuarán las acciones formativas tendentes a la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y competencias, sin distinción de género.

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

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

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

4. Acoso sexual y por razón de sexo (Esta área se corresponde con el objetivo n° 5).- Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, la ONCE revisará el actual Protocolo de Actuación y Prevención del Acoso Sexual y por Razón de Sexo, ya existente, y le dará un tratamiento independiente y específico, diferenciando esta modalidad de acoso de otros supuestos de acoso laboral, garantizando la debida confidencialidad del proceso.

5. Conciliación de la vida laboral con la personal y familiar (Esta área se corresponde con el objetivo n° 6).- La ONCE sensibilizará a todos sus trabajadores y trabajadoras en materia de igualdad de oportunidades, resaltando la importancia de que los varones se impliquen en la corresponsabilidad para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Se revisarán las medidas que favorecen la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de las trabajadoras y trabajadores y, en su caso, se estudiarán y aplicarán nuevas alternativas que vengán a incrementar o perfilar las ya existentes en el Convenio Colectivo sobre conciliación de la vida laboral y familiar en ámbitos como: organización del trabajo, jornada laboral, vacaciones, días de permiso por asuntos particulares, compensación de horas extraordinarias, permisos retribuidos, licencias no retribuidas, etc.

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

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

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad está constituida por tres representantes de la ONCE y tres representantes de la Parte Social, designados por el Comité Intercentros, con el objetivo de realizar la evaluación del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad. Se reunirá al menos semestralmente o a petición de cualquiera de las partes, en los términos previstos en su Reglamento de funcionamiento interno.

Serán cometidos de esta Comisión:

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

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

- Realizar evaluaciones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo del Plan de Igualdad, estudiando y analizando la evolución de la situación de las mujeres trabajadoras en la ONCE. Para ello, una vez definidos, se evaluarán periódicamente los oportunos indicadores de seguimiento.

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

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

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

ANEXO 6 REGULANDO FUNCIONAMIENTO ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES

A).- PRELIMINARES

1º.- 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.

2º.- Las normas de este Anexo se aplicarán a todo el personal que preste servicios en la ONCE, y sea cual sea el carácter y condiciones de su contrato laboral, en todo el territorio del Estado español.

3º.- 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.

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

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

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

La competencia del Comité de Empresa será el tratamiento de los problemas que afecten exclusivamente a su centro de trabajo, negociando con los interlocutores designados por la 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 de Zona y Jefes de Centro.

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

5º.- 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.

6º.- 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, arriba 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 algunas de las reglas de actuación ordinarias, que a título meramente informativo se relacionan a continuación:

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

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

10°.- 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 Jefe de Centro.

La ONCE dotará al local del material y equipamiento necesarios y mobiliario de oficina. Asimismo se equipará 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.

Exclusivamente para el desarrollo de la actividad propia del Comité de empresa, la ONCE dotará al local de un ordenador PC con impresora, así como de un procesador de texto, siempre que sea posible.

Igualmente, siempre que sea posible, se les facilitará acceso directo a RIO y a PORTALONCE, así como a la aplicación de registro de comunicaciones oficiales (COMOFI).

Los Comités no dispondrán de una cuenta de correo corporativo, ni tendrán acceso a otros recursos informáticos distintos de los previstos en este artículo.

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

Los Comités de Empresa podrán disponer de un empleado vidente, para que colabore en las tareas administrativas de este órgano, siempre que todos los miembros del Comité sean afiliados a la ONCE. La concreción horaria de dicha dedicación será pactada entre el Comité y el Jefe de Centro. En todo caso, el Comité de Empresa podrá disponer de los servicios de dicho empleado hasta un máximo de 15 horas mensuales, si cuenta con 5 ó 9 miembros, o hasta un máximo de 25 horas mensuales, si cuenta con 13 ó más miembros. Los Delegados de Personal podrán contar con él durante un máximo de 9 horas al mes.

En los Comités conjuntos ubicados en Agencias, en su caso, el Comité se entenderá con su Director, que para cualquier compromiso precisará la autorización previa del Jefe de Centro 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 Sede del Centro Directivo si así lo determina el Comité, previo acuerdo con el Directivo, y por toda la duración de su mandato.

11º.- Competencias.- El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias y funciones, 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 Jefe de Centro correspondiente, o en su caso ante el Director de 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 correspondientes a diferente grupo profesional, de acuerdo con el artículo 39.2. del Estatuto de los Trabajadores.

b.7.- Conocer las decisiones de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter individual, con una antelación mínima de quince días a la fecha de su efectividad.

b.8.- A los representantes legales de los trabajadores se les facilitará copia del calendario anual de vacaciones en el que conste la distribución porcentual de trabajadores que pueden disfrutar sus vacaciones en cada mes, sin que sea necesaria o preceptiva la identificación nominal de los mismos.

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 informará al Comité de las decisiones 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, el informe previo será emitido por el Comité Intercentros. Estos informes deberán elaborarse y presentarse en el plazo de quince días naturales, como máximo.

d) De información previa:

d.1.- Emitir informe en relación con 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.2. Emitir informe en relación con las reclamaciones efectuadas por los trabajadores representados por el Comité, sobre materia de clasificación profesional.

d.3.- 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.

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.

En ningún caso se facilitará información sobre los teléfonos corporativos entregados por la ONCE a los trabajadores, al tratarse de un equipo de trabajo destinado exclusivamente al uso profesional del mismo.

12º.- Derechos de información en materia de contratación.-

a) Por la ONCE se hará entrega, a los Comités de Empresa y Delegados de Personal, así como a los delegados sindicales debidamente acreditados, 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.

b) Asimismo, la ONCE notificará a los Comités de Empresa y Delegados de Personal, así como a los delegados sindicales debidamente acreditados, las prórrogas y las denuncias de todos los contratos a los que se refiere el punto a) de este artículo.

c) Con ocasión de la extinción del contrato de trabajo, la ONCE formalizará la comunicación al trabajador en los términos previstos en el artículo 49.2 E.T.

13º.- 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 11º 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.- Habrán de existir en todos los centros de trabajo lugares adecuados para la exposición, con carácter exclusivo, de cualquier anuncio o información que el Comité estime pertinente. Las notas y comunicados del propio Comité de Empresa habrán de ir firmados por el Presidente o, en su caso, por el Secretario. Asimismo, se entregará una copia al Jefe de 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 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.

Los Comités de empresa contarán con un espacio propio reservado en PORTALONCE para que publiquen y difundan sus notas y comunicaciones, espacio al que podrán acceder los trabajadores. La actualización de los documentos integrados en PORTALONCE se hará a través de los servicios designados por la empresa.

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 11º de este Anexo ("competencias"), aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa. Asimismo, observarán sigilo profesional en todas aquellas materias sobre las que la Dirección de la 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 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Expresar colegiadamente, con libertad, sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo previamente a la Dirección del centro.

f) Tener prioridad de permanencia en su puesto de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de movilidad geográfica, de acuerdo con el artículo 40.5. del Estatuto de los Trabajadores.

g) Ejercer el derecho de opción en el supuesto de que su despido sea declarado improcedente, siendo obligada la readmisión si el representante optase por ella, de acuerdo con el artículo 56.4. del Estatuto de los Trabajadores.

h) Disponer de un crédito de horas mensuales retribuidas para cada miembro del Comité, y para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos siguientes.

18º.- Crédito de horas o jornadas. El número de horas o jornadas retribuidas, destinadas al ejercicio y desempeño de las funciones de asistencia o representación, propias del Comité de Empresa, y en asuntos estrictamente de interés de sus representados, se ajustará a la siguiente escala:

Nº Trab. Centro	Horas no vendedores	Jornadas vendedores
Hasta 100	15	2
De 101 a 250	20	3
De 251 a 500	30	4,5
De 501 a 750	35	5
De 751 en adelante	40	6

Estos créditos o permisos serán proporcionales a los días efectivamente trabajados. En este sentido, para los casos de miembros del Comité de Empresa que no prestasen servicios, por disfrutar de una excedencia o licencia no retribuida, durante algunos días al mes, su crédito se reducirá en la parte proporcional correspondiente. Esta reducción no se aplicará en los casos en que el trabajador haya cedido su crédito horario a otros representantes.

El crédito horario o de jornadas mensual es intransferible de un mes a otro: en ningún caso podrá un representante acumular sus horas o jornadas correspondientes de "permisos sindicales", no utilizadas, de un mes para otro.

El crédito horario o de jornadas mensual se retribuirá como si se tratasen de horas o jornadas efectivamente trabajadas, no excluyéndose ninguno de los conceptos salariales que normalmente perciban.

En el caso de agentes vendedores los créditos se utilizarán en jornadas o medias jornadas.

19º.- En el supuesto de que una misma persona reúna la doble condición de Delegado Sindical acreditado, y de representante legal de los trabajadores (miembro del Comité de Empresa o Delegado de Personal) podrá disponer de las "horas sindicales" que le correspondan por ambos conceptos.

Los permisos habrán de destinarse, necesariamente, al ejercicio de funciones sindicales, de asistencia, y de representación, y a la realización de actividades propias del cargo. No podrán utilizarse para efectuar gestiones extrañas o ajenas a dicha actividad representativa, que no puedan entenderse comprendidas dentro del ámbito propio de sus funciones.

Para disponer de estos créditos horarios será necesario un preaviso a la Dirección del centro, bien verbal o por escrito, y con la antelación de al menos veinticuatro horas, siempre que sea posible; y se requerirá a posteriori el oportuno justificante escrito, acreditativo de la actividad sindical o de representación que se haya realizado, de acuerdo con el artículo 37.3. del Estatuto de los Trabajadores.

Esta justificación no requerirá formalidades especiales, bastando un certificado del Presidente o Secretario del Comité de Empresa, o del órgano competente de la organización sindical, etc., señalando el tipo de actividad que motivó el permiso.

En todo caso los criterios sobre la necesidad de justificación escrita se aplicarán con la máxima flexibilidad, posibilitando que se acredite la actividad representativa de diversas formas, sin merma de los derechos de los miembros del Comité. No se requerirá justificación si el representante permanece en el centro.

Sólo se tomarán en consideración las "horas sindicales" que coincidan con las de trabajo. No podrán imputarse al crédito mensual retribuido las horas invertidas en funciones de representación fuera de la jornada laboral del representante.

20º.- Agentes vendedores.-

1) Para los agentes vendedores, la retribución se calculará de acuerdo con las siguientes reglas:

a) En la jornada de crédito sindical se cobrarán íntegros el salario base y la antigüedad consolidada.

b) Asimismo se cobrarán las comisiones por ventas. Para el cálculo de las comisiones se considerará lo siguiente:

- Agentes vendedores que, por utilizar una jornada de crédito sindical completa, no han ejercido la venta. Se computará como venta realizada en ese día la venta

media diaria que efectúan habitualmente, tomando como referencia el último semestre.

- Agentes vendedores que, por utilizar media jornada de crédito sindical, han ejercido parcialmente la venta. A la venta realizada se sumará el 50% de la venta media diaria que efectúan habitualmente, tomando como referencia el último semestre, sin que en ningún caso se supere el 100% de dicha venta media diaria.

2) Para calcular la venta equivalente de un agente vendedor para una incidencia concreta, en una jornada de venta determinada, se actuará con arreglo al siguiente procedimiento:

a) Se tomará, como venta de referencia, la media de las ventas del vendedor en el mismo Centro y en los seis meses anteriores, tomando los días de venta real y de venta equivalente.

b) Para el cálculo de la venta de una jornada para cada vendedor, se tendrá en cuenta el número de jornadas completas trabajadas en el semestre anterior y en el mismo centro, y las ventas (reales y equivalentes) efectuadas en dichas jornadas incluyendo las jornadas de venta equivalente de dicho semestre.

c) Se verificará que en el semestre anterior tomado como referencia haya un número de jornadas igual o superior a treinta.

d) En caso de no poder contar con el número de jornadas contemplado en la letra c) anterior, se desestimará este modo de cálculo aplicándose el señalado en el apartado 3.

3) En caso de no hallar muestra suficiente de jornadas en los seis meses anteriores, el modo de cálculo de la venta equivalente será el siguiente:

- Se tomará como referencia la media de la venta real que hayan efectuado todos los vendedores del mismo centro de adscripción que hayan vendido su jornada completa en el día en que se produce la incidencia.

- A estos efectos, se considera centro de adscripción, la Agencia de la que depende el vendedor. Si el vendedor se encontrase adscrito directamente a la Sede de un Centro Directivo o Dirección de Apoyo, serán éstos los centros de referencia para tomar la venta media de los vendedores de su centro en esa misma fecha de la incidencia.

4) En el supuesto de que la venta real más la equivalente aplicable, superasen la venta de referencia, se reducirá el importe de la venta equivalente aplicable hasta que el total de ambas sea igual a la venta de referencia obtenida.

21º.- 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 Jefe de Centro y los representantes legales de los trabajadores que soliciten esta forma de acumulación, a fin de determinar sus condiciones, y sin interferir la normalidad del proceso productivo. Dichas acumulaciones y cesiones se comunicarán por cada sindicato al Directivo correspondiente, y se entenderán prorrogadas tácitamente en tanto no se comunique una modificación o variación posterior, teniendo una validez y duración mínimas de un mes.

22º.- 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.

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.

23º.- 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 pacta lo siguiente:

1.- Para facilitar la asistencia de los miembros del Comité conjunto a las reuniones convocadas formalmente, se abonarán los gastos de locomoción desde el centro de trabajo donde radica el miembro del Comité hasta el centro donde dicho Comité tenga su sede.

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

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

24º.- 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.

25º.- 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 propuesto por los convocantes, se comunicará al Jefe de Centro con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar recibo.

31º.- 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

32º.- 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, entre los miembros de los comités de empresa y los delegados de personal de la Entidad. Únicamente estarán representados en el Comité Intercentros los sindicatos o coaliciones que hubieran obtenido, al menos, un diez por ciento en el cómputo total de las elecciones sindicales.

La Dirección de la ONCE será informada de los miembros que componen dicho Comité y sus comisiones.

33º.- 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 10º de este Anexo.

La Sede del Comité radicará en Madrid.

34º.- 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 del un Comité de Empresa de centro. En cada proceso electoral a nivel estatal se procederá a establecer una nueva composición del Comité.

La composición del Comité Intercentros no podrá ser modificada por nuevas elecciones durante la negociación o revisión de un Convenio Colectivo.

35º.- 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 en el art. 20.

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 las comisiones de desarrollo del Convenio, 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, así como a los Delegados de Prevención.
- Analizar e intercambiar opiniones sobre la situación global de la ONCE.
- Solicitar y recibir de la ONCE, a través de la Dirección General, cuanta información estime conveniente sobre la problemática general de los trabajadores de la Entidad, y en materia de seguridad y salud, siendo facultad de la 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 y a la seguridad y salud de sus trabajadores. De las convocatorias de personal, el Comité Intercentros tendrá previo conocimiento, y dispondrá de tres días para hacer las sugerencias o pedir las revisiones que estime oportunas.
- En las comisiones que realicen la selección de personal se integrará un representante del Comité Intercentros, en las condiciones fijadas por el Convenio Colectivo vigente.
- Ser informado, con carácter previo, de cualquier modificación que afecte al cupón pro-ciegos.
- Hacer llegar a la ONCE, a través de la Dirección de Recursos Humanos, cuantas propuestas, peticiones, información y opiniones estime oportunas, y que, al ser de interés general para los trabajadores, entiende el Comité que deben ser conocidas y estudiadas por la ONCE.
- Solicitar de la ONCE la modificación de la normativa que afecte a los trabajadores, cuando ésta no se ajuste al Convenio Colectivo o a las disposiciones legales en vigor.
- Conocer los conflictos que se susciten, con alcance y carácter generales, a los fines de audiencia, estudio y propuesta.
- Ser oído de forma previa a la resolución, en aquellos expedientes disciplinarios cuya propuesta sea la de despido.
- Promover elecciones sindicales, y acordar la declaración de huelga legal, siempre que ésta afecte a dos o más centros de trabajo.
- Ser informado acerca de la política de contratación de personal en la ONCE, y sobre la evolución del nivel de empleo.

- Ser informado sobre la organización de los Planes y desarrollo de los Cursos de Formación Profesional.
- Ser informado acerca de la política de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ser informado con carácter previo de las acciones sobre la seguridad y salud de los trabajadores que puedan tener efectos sustanciales en todo el ámbito de la Organización o en colectivos homogéneos.
- Ser consultado sobre: el Plan de Prevención de Riesgos Laborales; la memoria y la programación anuales del Servicio Central de Prevención; y las evaluaciones de riesgos, las planificaciones de medidas, los equipos de protección individual, las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores, las acciones formativas y la información sobre riesgos laborales y medidas de carácter centralizado que afecten a todo el ámbito de la Organización o a un colectivo homogéneo.
- Informar y efectuar consultas en los supuestos previstos en los artículos 40, 41 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

Para el mejor desempeño de sus funciones, se facilitará al Comité Intercentros acceso directo a RIO y a PORTALONCE, así como a la aplicación de registro de comunicaciones oficiales (COMOFI).

37º.- 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

38º.- El Comité Intercentros podrá delegar cuantas funciones estime oportunas en alguno de sus miembros, o en comisiones nombradas al efecto. Elaborará su propio reglamento de actuación y funcionamiento.

Los miembros del Comité Intercentros observarán sigilo profesional aún después de dejar de pertenecer al mismo, en cuanto a la información facilitada por la 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

39º.- 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.- El ejercicio de la 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 con 250 trabajadores o más, los sindicatos con presencia electoral en los órganos de representación unitaria del personal podrán designar Delegados Sindicales, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente.

Se tomará a estos efectos la plantilla media del centro a lo largo del trimestre anterior, computando los trabajadores fijos y los temporales.

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.

Además de lo anterior, en aquellas Comunidades Autónomas en cuyo ámbito presten servicio menos de 250 trabajadores, los sindicatos con presencia en los órganos de representación unitaria en el ámbito territorial correspondiente podrán acreditar asimismo un delegado sindical.

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 de un centro de la ONCE con 250 trabajadores o más, o Comunidad Autónoma, en los términos del artículo 43 anterior, 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 4º de la L.O.L.S.
- Acreditar formalmente y por escrito a sus Delegados, ante el directivo 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 miembros de comités de empresa y delegados de personal en la elección a los órganos de representación unitaria en el correspondiente centro se determinará según la siguiente escala:

- Hasta 750 trabajadores: uno.
- De 751 a 1.500 trabajadores: dos.
- De 1.501 trabajadores en adelante: tres.

Se tomará a estos efectos la plantilla media del centro a lo largo del trimestre anterior, computando los trabajadores fijos y los temporales.

Las organizaciones sindicales que no hayan obtenido el 10 por 100 de los miembros de comités de empresa y delegados de personal, 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 disfrutarán de los derechos y facultades previstos en la L.O.L.S. y en este convenio colectivo, y los ejercerán con sujeción a lo que en ellos se establezca.

Los Delegados Sindicales podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, 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.

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.

A las organizaciones sindicales que tengan representación en el ámbito del Centro Directivo correspondiente se les dará acceso a PORTALONCE a través de enlaces que redirijan a sus páginas web, facilitando así el acceso a éstas por parte de los trabajadores. La actualización de los enlaces se hará a través de los servicios designados por la ONCE.

47º.- 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.

48º.- Utilización de los locales.- A efectos de lo dispuesto en este Anexo, en todo centro de trabajo en el que preste sus servicios un colectivo superior a cien personas, se habilitará un local con dotación material adecuada, para uso común y compartido de los Delegados Sindicales, siempre y cuando exista disponibilidad de espacio en el centro.

En los centros de menos de cien 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.

49º.- 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 24 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 tablones de anuncios. Las organizaciones sindicales existentes en los distintos centros podrán distribuir libremente todo tipo de publicaciones de carácter sindical, ya se refieran a problemas profesionales o se trate de propaganda propia de las organizaciones. El reparto será responsabilidad de cada sindicato. En ningún caso la distribución de propaganda sindical será realizada por la ONCE.

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.

50º.- Crédito de "horas o jornadas 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, en los términos del artículo 43 de este Anexo:

- a) Empleados:
 - 22 horas y media al mes para cada Delegado.
- b) Agentes vendedores:
 - 3 jornadas al mes para cada Delegado.

Todos los Delegados Sindicales acreditados en centros que superen los 251 trabajadores tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

- a) Empleados:
 - De 251 a 500 trabajadores: 30 horas.
 - De 501 a 750 trabajadores: 35 horas.

- De 751 trabajadores en adelante: 40 horas.

b) Agentes vendedores:

- De 251 a 500 trabajadores: 4,5 jornadas.
- De 501 a 750 trabajadores: 5 jornadas.
- De 751 trabajadores en adelante: 6 jornadas.

Estos créditos de "horas o jornadas sindicales" se regirán por las normas establecidas en los artículos 18 y 19 de este Anexo.

En lo que afecta a los agentes vendedores, su retribución se calculará conforme establece el artículo 20. Los créditos sindicales de agentes vendedores se utilizarán en jornadas o medias jornadas.

Las horas o jornadas de permiso retribuido de los Delegados Sindicales no son acumulables, ni entre sí, ni con las que corresponden a los representantes legales de los trabajadores: