

XIV 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 2012. 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, categorías y puestos.

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

La relación de grupos, puestos y categorías es meramente enunciativa, por lo que pueden existir otros y otras no reflejados en el Anexo 1, y tampoco presupone la obligación de mantener cubiertos todos los puestos de trabajo recogidos en él.

2. Los puestos de trabajo enumerados en el Anexo 1 se distribuyen entre los grados de contenido organizativo establecidos en el Anexo 2, con su correspondiente nivel retributivo, según Anexo 4.

Las definiciones funcionales de cada puesto de trabajo, que en ningún caso agotan el contenido de la prestación, aparecen enumeradas en el Anexo 3 de este Convenio.

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

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

Artículo 11.- 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 geográfica y funcional que estime oportunas, en función de las necesidades organizativas, técnicas, económicas o de producción en cada momento.

2. Con la misma limitación anterior, tendrá carácter preferente la movilidad de los trabajadores que ocupen plazas cuya cobertura ya no resulte necesaria, permitiendo así amortizar las vacantes que dejen en su centro de origen.

Artículo 12.- 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 del "Portal del Empleado" en la red interna corporativa de la ONCE, pudiendo utilizar este recurso para manifestar su preferencia por alguna de las plazas vacantes.

3. 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.

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

Artículo 13.- 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 14.- 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 grados III a XI 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 15.- 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 16.- Movilidad funcional.

1. La movilidad funcional en el seno de la ONCE no tendrá otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral o por la pertenencia al grupo profesional o categorías equivalentes, incluso si éstas corresponden a diferentes grupos.
2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional ni a categorías equivalentes sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. En el caso de encomienda de funciones inferiores ésta deberá estar justificada por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva. La ONCE deberá comunicar esta situación a los representantes de los trabajadores.
3. La movilidad funcional se efectuará sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a la retribución correspondiente a las funciones que realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de la categoría de origen.
4. El cambio de funciones distintas de las pactadas, no incluido en los supuestos previstos en este artículo, requerirá el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo establecidas en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17.- Superior categoría.

1. Cuando se aprecie la necesidad objetiva de realizar trabajos de superior categoría, la ONCE, a través del responsable del centro respectivo, designará por escrito al trabajador que deba realizar dichos trabajos, comunicándolo al Comité de Empresa o Delegados de Personal.
2. Cuando un trabajador sea designado para realizar trabajos de superior categoría, el responsable del centro se lo comunicará por escrito y, única y exclusivamente en este supuesto, la ONCE abonará a dicho trabajador la diferencia de sueldo entre el puesto de trabajo que ostenta y el que ejerza desde el primer día de la realización de los trabajos.
3. Si el trabajador realizase funciones de superior categoría durante un período superior a seis meses en un año, o a ocho meses en dos años, podrá solicitar de la ONCE la cobertura de la plaza correspondiente a las funciones por él efectuadas si se dan las condiciones previstas en los artículos 11 y 12 de este Convenio.

Artículo 18.- Traslados forzosos.

1. Cuando las necesidades del trabajo lo justifiquen, a juicio de la ONCE, la Entidad podrá imponer el traslado forzoso.

2. Si el traslado implica, necesariamente, cambio de residencia, se estará a las reglas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores. A estos efectos, la notificación prevista en el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores se hará al Comité Intercentros.
3. Cuando por necesidades del servicio un trabajador sea trasladado forzosamente y deba cambiar de residencia, si su cónyuge también presta servicios en la ONCE, tendrá éste un derecho preferente al traslado a la misma localidad, si hubiera vacante en su puesto de trabajo.
4. Cuando el traslado forzoso obligue al trabajador a cambiar de residencia habitual, por un período superior a doce meses en tres años, el trabajador trasladado tendrá derecho a percibir una compensación a tanto alzado, y por una sola vez, de 12.020'24 euros, para indemnizar todos los gastos que implique el cambio de residencia del trabajador y sus familiares.
5. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos a que se refiere este artículo.

Artículo 19.- Desplazamientos.

1. Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la ONCE podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que éstos residan en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas fijadas en el artículo 20 de este Convenio Colectivo.
2. El trabajador deberá ser informado del desplazamiento con una antelación suficiente a la fecha de su efectividad, que no podrá ser inferior a cinco días laborables en el caso de desplazamiento de duración superior a tres meses; en este último supuesto, el trabajador tendrá derecho a un permiso de cuatro días laborables en su domicilio de origen, por cada tres meses de desplazamiento, sin computar como tales los viajes, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.

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

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

Artículo 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 de hasta tres estrellas, y 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 profesional.

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 regirán 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.

CAPÍTULO QUINTO.- FUNCIÓN PROFESIONAL COMERCIAL.-

Artículo 22.- Función profesional comercial.

1. La categoría profesional de “Especialista de Ventas” queda declarada a extinguir y no forma parte de la clasificación profesional.
2. Se crea un nuevo puesto funcional denominado “Gestor Comercial”. Las funciones y condiciones específicas del puesto funcional de Gestor Comercial serán desarrolladas mediante normativa interna, con audiencia del Comité Intercentros, en el marco de lo previsto en la ley y en este Convenio.
3. Los trabajadores que, a la fecha de la firma del presente Convenio, ostentaban la categoría de origen de “Especialista de Ventas” pasarán a realizar las funciones de “Gestor Comercial”,

manteniendo su categoría de origen y las condiciones laborales y retributivas reconocidas por el XIII Convenio Colectivo.

Asimismo, los trabajadores que, a la fecha de firma del presente Convenio, venían desempeñando funciones de “Especialista de Ventas” de manera ininterrumpida con anterioridad al 15 de julio de 2007, pasarán a realizar las funciones de “Gestor Comercial” consolidando la categoría de origen de “Especialista de Ventas” y las condiciones laborales y retributivas reconocidas a esta categoría por el XIII Convenio Colectivo.

4. La ONCE designará libremente a los nuevos trabajadores que vayan a desempeñar las tareas propias del puesto funcional de Gestor Comercial. Dicho puesto funcional no tendrá carácter consolidable y, consecuentemente, la ONCE podrá remover del mismo a los trabajadores a quienes hubiera encargado estas funciones, que conservarán en todo momento su categoría de origen.
5. La retribución del puesto funcional “Gestor Comercial” estará formada por el salario base de su categoría de origen, más aquellos complementos específicos para el desempeño de las funciones de Gestor Comercial que la ONCE determine.
6. La jornada laboral de los trabajadores que realicen funciones de Gestor 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. 56.9 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.

CAPÍTULO SEXTO.- JORNADAS Y DESCANSOS.-

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

1. La jornada laboral ordinaria para el personal no vendedor se establece en treinta y seis horas semanales durante la vigencia de este Convenio Colectivo. 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.

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

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

Todo el personal que presta servicio en los Centros de Recursos Educativos, con independencia de su categoría profesional, 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 librerá 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 habitualmente estos trabajos percibirán el complemento funcional regulado en el artículo 56.10 de este Convenio, y tendrán derecho a recuperar el mismo tiempo de descanso en los cuatro meses siguientes.

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) De todos los equipos de sorteo formará parte siempre un Técnico de Control de Gestión Económico-Financiera o un Contable.
- c) Las horas que se realicen para dar cobertura a los sorteos se computarán como jornada ordinaria de trabajo.
- d) Los trabajadores que realicen estos trabajos en fin de semana percibirán el complemento funcional regulado en el artículo 56.9 de este Convenio, y tendrán derecho a recuperar el mismo tiempo de descanso dentro de los cuatro meses siguientes. Esta obligación no podrá comprender dos fines de semana consecutivos.

Artículo 27.- Régimen de jornada flexible.

Con el objetivo de promover la conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores 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 al inicio de cada jornada, debiendo recuperarlo dentro de la misma semana.

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 horario de entrada al inicio de su 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. En caso de fraccionamiento de vacaciones, el interesado en ejercer este derecho deberá notificarlo con una antelación superior a dos meses.

4. La ONCE podrá excluir como período vacacional aquél que coincida con una mayor actividad productiva, o limitar en él el número de trabajadores que puedan disfrutar de descanso, previa consulta con los representantes legales de los trabajadores.
5. Cuando la ONCE decida paralizar la actividad de un centro, 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.
6. 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, estableciendo el número de trabajadores que en cada período podrán disfrutar sus vacaciones. En el caso de los Centros de Recursos, dicho 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.

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

7. Las vacaciones quedarán interrumpidas únicamente en los supuestos de maternidad, adopción (en los términos del art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores), e ingreso hospitalario, por los días que duren estas situaciones, disfrutándose con carácter general dentro del año natural la recuperación de los días de vacaciones no disfrutados en su momento.
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.- Festivos.

Además de las fiestas de ámbito estatal, autonómico y local reconocidas en la legislación vigente, en el año 2009 en la ONCE se celebrará como festivo el 13 de diciembre.

A partir del año 2010, en sustitución de esta fiesta, el personal disfrutará de un día de licencia retribuida en las condiciones establecidas en el artículo 35.

Artículo 32.- 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 dos 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 SÉPTIMO.- LICENCIAS, PERMISOS Y EXCEDENCIAS.-

Artículo 33.- 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 serán solicitadas con antelación suficiente y serán concedidas si lo permiten las necesidades del servicio.

Artículo 34.- 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 naturales, al menos dos de ellos laborables, fuera de la misma.
- c) Dos días laborables por enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluyendo el cónyuge no separado. La enfermedad se considerará grave cuando así sea dictaminada por un médico especialista, o exija hospitalización, o intervención quirúrgica 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.

- 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, comprendido el ejercicio del derecho de sufragio activo, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que puedan superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño de cargo se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho.
- h) Por el tiempo necesario para acudir a la consulta de Médico Especialista de la Seguridad Social, 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. Por esta causa cada trabajador podrá disfrutar de un máximo de cuatro permisos retribuidos al año si la asistencia a consulta se realiza por su propia iniciativa; no habrá límite alguno si el trabajador es remitido al Especialista por iniciativa del Médico de Empresa o del Médico de Cabecera que le corresponde.
- i) Las trabajadoras, por lactancia de cada hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora diaria de ausencia al trabajo, dentro de su jornada ordinaria, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada diaria en media hora, al principio o al final de la misma, con la misma finalidad, o acumularlo en jornadas completas: en este caso la duración del permiso será de quince días laborables.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de

este permiso corresponderá al trabajador dentro de su jornada diaria ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la Dirección del centro con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria. Si el trabajador presta servicios en jornada reducida o se acoge al derecho regulado en el artículo 37 de este Convenio, la licencia por lactancia se reducirá en la misma proporción.

- 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 la consulta de Médico Especialista de la Seguridad Social, a los hijos e hijas menores de diez años, y personas dependientes familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad, 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.
- 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 categoría de origen y el complemento por antigüedad y desempeño. 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 el complemento por antigüedad y desempeño, 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 35.- Licencias para asuntos particulares.

En 2009 el trabajador tendrá derecho a disfrutar de hasta cinco días de licencia retribuida 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.

A partir del 1 de enero de 2010, el personal tendrá derecho a disfrutar, en las condiciones indicadas, de hasta seis días de licencia retribuida cada año natural por asuntos particulares, quedando incluido entre ellos el que compensa el festivo de Santa Lucía, que se disfrutaba hasta 2009. De estos seis días, tres de ellos podrán ser disfrutados en forma de medias jornadas, y los otros tres 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 el complemento por antigüedad y desempeño.

Artículo 36.- 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 el complemento por antigüedad y desempeño, 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 37.- Reducción de jornada.

1. Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de diez 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. La reducción podrá extenderse entre un octavo, como mínimo, y la mitad de la duración de la

jornada como máximo. El salario será objeto de una reducción proporcional. La reducción de la jornada puede hacerse efectiva hasta la fecha en que el menor, en su caso, cumpla los diez 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.

2. La reducción de jornada aquí contemplada constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la ONCE generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa.
3. 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.
4. Las discrepancias surgidas entre la ONCE y el trabajador o trabajadora sobre la concreción horaria y la aplicación del presente apartado serán resueltas por el procedimiento previsto legalmente para ello.
5. En el caso de los agentes vendedores, el cálculo de las comisiones generadas se realizará según los criterios establecidos en el artículo 47 regulador de las mismas.
6. Podrán realizarse contrataciones con carácter de interinidad para cubrir la parte de la jornada laboral afectada por esta reducción.

Artículo 38.- 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 categoría a la suya 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, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

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.

La excedencia contemplada en el presente apartado 2., cuyo período de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la ONCE generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

Sin perjuicio de lo establecido en el Plan de Igualdad del Anexo 7, el período en que el trabajador o trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por la ONCE, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante los primeros veinticuatro meses de excedencia en el caso de cuidado de hijos, y durante los doce primeros meses, en los demás casos, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida, exclusivamente, a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente, y en cualquier centro de trabajo de la ONCE.

No obstante, cuando el trabajador o trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, y no se trate de excedencia por cuidado de hijos, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

En lo que afecta a los agentes vendedores, la titularidad del punto o zona de venta que tuvieran concedida, en su caso, con anterioridad a la excedencia prevista en este apartado, se mantendrá exclusivamente durante los primeros doce meses de su duración.

Artículo 39.- Excedencia forzosa.

1. La excedencia forzosa se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo y dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad, siempre que el reintegro se efectúe en el plazo máximo de un mes a contar desde el cese en el cargo público.
2. Cuando un trabajador sea nombrado para un cargo directivo, quedará liberado de las funciones propias de su categoría, y estará sujeto a las condiciones fijadas en su contrato de alta dirección.

Artículo 40.- Excedencia especial.

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

En estos casos, los trabajadores excedentes continuarán disfrutando de sus derechos de previsión social recogidos en el artículo 75 de este Convenio.

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

CAPÍTULO OCTAVO.- SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO.-

Artículo 41.- 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 42.- 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 periodo 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.
3. Dentro de la política de estabilidad, sostenimiento, y calidad del empleo en la ONCE, la jubilación será obligatoria al cumplir el trabajador la edad de sesenta y cinco años.

La edad de jubilación establecida en el párrafo anterior se considerará sin perjuicio de que todo trabajador pueda completar los períodos de carencia para su jubilación, salvo que dicha jubilación se produzca en similares condiciones a las que obtendría en el caso de tener cubiertos sus períodos de carencia mediante la percepción de cualquier otra prestación de Seguridad Social con cargo a los presupuestos del Estado.

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

Artículo 43.- Definición y características básicas.

1. El agente vendedor es un trabajador por cuenta ajena de régimen laboral común, cuyas definiciones de puesto de trabajo, categoría profesional, y Grupo de adscripción se contienen en los Anexos 1 a 3 del presente Convenio.
2. Los Agentes vendedores ejercerán la venta del cupón pro-ciegos, de juegos de carácter activo, y de cualquier otro producto o juego que la ONCE genere, les facilite o entregue para su comercialización al público y 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 48 de este Convenio.

Artículo 44.- 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 los artículos 18 y 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 45.- 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) Complemento por Antigüedad y Desempeño. Se regirá por lo dispuesto en el artículo 64 de este Convenio.
 - c) Comisiones por venta: Retribuciones percibidas por el vendedor al realizar la venta efectiva de los cupones o productos de la ONCE, en las condiciones previstas en el artículo 47.
 - d) Complemento salarial de vencimiento periódico superior al mes: Se percibirán por este concepto dos pagas extraordinarias al año.
 - e) Plus de ruta: Retribuye los desplazamientos realizados por los agentes vendedores de ruta en el desempeño normal de su trabajo.

- f) Prima por participación en resultados de la venta por otros canales: Retribuye la participación en las ventas de productos de juego de la ONCE mediante canales de venta diferentes de la red de agentes vendedores, en los términos del artículo 50 de este Convenio.

El salario base y el complemento por antigüedad y desempeño (y, en su caso, el plus de ruta) serán los únicos conceptos incluidos en la paga de vacaciones.

2. Las reformas o modificaciones de cualquier tipo que la ONCE introduzca en los juegos que comercialice, en cualquiera de sus aspectos, o bien la introducción de nuevos productos, no entrañarán en ningún caso la aplicación automática del régimen de comisiones regulado en este artículo, debiendo establecerse en su caso, por la Comisión Negociadora, las normas que correspondan.
3. Las retribuciones de los agentes vendedores se percibirán mediante nómina mensual por meses vencidos, y en la forma que establezca el centro.

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

4. 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.
5. En los casos de ausencias justificadas y permisos y licencias retribuidos según el presente Convenio, los agentes vendedores únicamente percibirán el salario base, el complemento por antigüedad y desempeño 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 47.

Artículo 46.- Salario base.

1. El salario base es el concepto retributivo percibido por los agentes vendedores por unidad de tiempo en función del puesto de trabajo.
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 4 a este Convenio, con efectos de 1 de enero de 2009.

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

3. Para los años siguientes las revisiones salariales se ajustarán a lo previsto en el artículo 62 de este Convenio.

Artículo 47.- Comisiones por venta.

1. Durante la vigencia del presente Convenio, y con efectos del 1 de agosto de 2009, cada agente vendedor percibirá comisiones mensuales por venta, en función de las jornadas de venta efectuadas en el mes, y considerando conjuntamente todos los cupones, boletos de juego activo, y otros productos de carácter periódico vendidos en el mes, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 45.2 del Convenio. Únicamente se excepcionarán los productos de carácter extraordinario que la ONCE comercialice en cada momento.
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, diferenciando las jornadas efectuadas en viernes del resto de las jornadas.
3. Con efectos del 1 de agosto de 2009 el mínimo mensual de ventas de cada vendedor es el resultante de sumar 401'93 euros para cada jornada de viernes y 160'77 euros para el resto de jornadas.
4. Con efectos del 1 de agosto de 2009 se establece un umbral mensual de ventas para cada vendedor, que se obtiene sumando 267'95 euros para cada jornada de viernes, y 107'18 euros para el resto de jornadas.
5. Desde 1 de agosto de 2009 se aplicará la siguiente tabla mensual de comisiones (datos de venta en euros):

Venta mensual mayor o igual a	Venta mensual menor de	Porcentaje de comisión
$R \times 160'77 + V \times 401'93$	$R \times 214'36 + V \times 535'91$	4%
$R \times 214'36 + V \times 535'91$	$R \times 267'95 + V \times 669'89$	10%
$R \times 267'95 + V \times 669'89$	$R \times 321'54 + V \times 803'87$	13%
$R \times 321'54 + V \times 803'87$	$R \times 375'13 + V \times 937'85$	15%
$R \times 375'13 + V \times 937'85$	$R \times 428'72 + V \times 1071'82$	16%
$R \times 428'72 + V \times 1071'82$		17%

Siendo V el número de jornadas de viernes del vendedor en el mes, y R el resto de jornadas del vendedor en el mes.

6. Aquellos agentes vendedores cuyas ventas mensuales sean superiores o iguales al mínimo mensual de ventas, tendrán derecho a percibir la comisión mensual por ventas. Los vendedores que tengan unas ventas mensuales inferiores al mínimo mensual de ventas no percibirán comisión alguna.
7. La comisión mensual por ventas se obtiene aplicando el porcentaje de comisión obtenido de la tabla mensual de comisiones, a la diferencia resultante de restar a las ventas mensuales el umbral mensual de ventas.
8. Para los años 2010, 2011 y 2012 el mínimo mensual de ventas, el umbral mensual de ventas y los tramos de la tabla mensual de comisiones se incrementarán en el mismo porcentaje en que

aumente el salario base en los términos previstos en el artículo 62 de este Convenio menos un 0'5 %.

9. Para los Agentes vendedores con jornada inferior a la completa (40 horas semanales), se observarán los siguientes criterios:
 - 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.
 - Agentes vendedores que vendan en jornadas diarias inferiores a las 8 horas: Se aplicará un mínimo mensual de venta, 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 32.9.
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 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.
13. El abono de las comisiones se producirá mensualmente en el momento de pago de las retribuciones salariales.
14. Las comisiones no se abonarán en la paga de vacaciones ni en las pagas extraordinarias.

Artículo 48.- 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 todo tipo de sorteos de carácter periódico, se corresponderá con el establecido en el punto 3 del artículo 47, aplicando, en su caso, lo establecido en los puntos 9, 10, 11 y 12 de dicho artículo 47.

Este Mínimo mensual de ventas se actualizará anualmente conforme a lo dispuesto en el apartado 8 del artículo 47.

Artículo 49.- 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 50.- Participación en resultados de la venta de productos de juego por otros canales .

1. En aquellos meses en los que las ventas de productos de juego de la ONCE mediante canales de venta diferentes de la red de agentes vendedores sean superiores a cinco millones de euros, la ONCE abonará a los agentes vendedores que cumplan las condiciones fijadas en el apartado 3. una prima por participación en canales complementarios, conforme a lo dispuesto en este artículo.
2. Las ventas que generan esta prima por participación se obtendrán restando a las ventas reales de productos de juego del mes, por estos otros canales, cinco millones de euros. La prima total mensual a abonar por la ONCE será el equivalente al tres por ciento de las ventas que generan prima.
3. La prima total mensual se distribuirá linealmente a aquellos vendedores que cumplan simultáneamente dos condiciones:
 - Pertener a una Comunidad Autónoma en la que el número de puntos de venta diferentes de agentes vendedores de plantilla sea superior al 10% del número medio de agentes vendedores de dicha Comunidad Autónoma.
 - Haber realizado en el mes una venta de productos de juego superior a cinco mil euros.
4. En ningún caso la prima por participación pagada a un vendedor podrá superar el 30% de las retribuciones recibidas por dicho vendedor en el mes por sueldo base, complemento de antigüedad y comisiones por venta. En estos casos el exceso sobre dicha cantidad se acumulará para el reparto de las primas del mes siguiente.

Artículo 51.- Productos de carácter extraordinario.

1. Cualquier producto 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 de vacaciones. 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.

Artículo 52.- Gestión operativa de los productos de juego.

1. La actividad del agente vendedor consiste básicamente en la venta a clientes de cupones, boletos y apuestas de los productos de juego de la ONCE, por su precio y en las condiciones fijadas en los Reglamentos Reguladores de las modalidades de juego y demás normativa de desarrollo.
2. Cuando así se determine por la ONCE, el 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 y conservarse en buen estado.
3. El agente vendedor recibirá asimismo, un teléfono móvil que deberá tener operativo durante toda la jornada laboral, y conservar en buen estado, 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 periodicidad que se determine en normativa, los cupones y boletos de los productos de juego que tenga asignados, sin previo pago, firmando un recibo en el que conste el número de cupones y boletos recibidos.
5. El agente vendedor deberá proceder a recepcionar los topes de cupones y los libros de instantánea que haya recibido, y a activar los libros de lotería instantánea con carácter previo a la venta de dichos productos. Para ello utilizará el terminal punto de venta o aquellos procedimientos que la normativa determine
6. 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.
7. 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.
8. 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 vendidos, los

premios pagados y los cupones devueltos y, en su caso, las posibles deudas de días anteriores.

9. 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.
10. 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 la autorización de venta por el terminal punto de venta, y a retirar dicho terminal; todo ello durante los dos meses siguientes, y previo informe al Comité de Empresa.
11. 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. El agente vendedor será responsable de los posibles intentos de fraude que se produzcan por terceros por el incumplimiento de lo dispuesto en este apartado.
12. 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.

Artículo 53.- Anticipos.

En caso de necesidad, los agentes vendedores, y, con su autorización, sus representantes legales, podrán percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos del salario base y complemento por antigüedad y desempeño, a cuenta del trabajo ya realizado.

CAPÍTULO DÉCIMO.- RETRIBUCIÓN DEL PERSONAL NO VENDEDOR.-

Artículo 54.- Estructura retributiva.

1. La estructura retributiva está constituida por:
 - a) Salario base.
 - b) Complementos salariales.

2. A su vez, los complementos salariales se clasifican en:
 - a) Funcionales.
 - b) De vencimiento periódico superior al mes.
 - c) Complemento por antigüedad y desempeño. Se regirá por lo dispuesto en el artículo 64 de este Convenio.
 - d) Otros complementos.

3. 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 categoría profesional que preste servicios a tiempo completo.

Artículo 55.- Salario base.

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

2. Cada trabajador tendrá derecho al salario base que le corresponda, en función del contenido organizativo del puesto que desempeñe, y de su tramo de desarrollo profesional, conforme a los niveles previstos en la Tabla Salarial recogida en el Anexo 4 para 2009, con efectos de 1 de enero de este año.

3. Para los años siguientes las revisiones salariales se ajustarán a lo previsto en el artículo 62 de este Convenio.

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. Complemento de evaluación de destino.

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

Los puestos dotados de este complemento y su correspondiente cuantía vienen especificados en el Anexo 5 para la vigencia de este Convenio.

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

2. Idiomas.

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

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

Serán reconocidos dos niveles distintos de conocimientos:

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

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

La cuantía mensual del complemento por idiomas se fija para el nivel a) en 179'94 euros, y para el nivel b) en 120'98 euros.

3. Jornada partida.

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

En caso de no efectuarse el trabajo en régimen de jornada partida durante todo el mes, 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.

4. Conducción de vehículos.

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

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

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

- Conductores carnet B y/o C: 76'81 euros.
- Conductores carnet D y/o E: 176'52 euros.

5. Secretaría de Dirección.

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

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

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

- a) Niveles Directivos 1 y 2: 563'45 euros.
- b) Niveles Directivos 3, 4, y 5: 507'37 euros.
- c) Niveles Directivos 6, 7, y 7 bis: 450'94 euros.

6. Enseñanza integrada.

Tendrán derecho al percibo de este complemento exclusivamente los maestros y profesores a quienes la ONCE exija la realización de las actividades propias de la educación integrada.

Este complemento compensa el desempeño, con la calidad exigible, de las labores de Profesor de apoyo en cuanto al asesoramiento, orientación e intervención directa, regular y permanente, con los alumnos afiliados, sus familias, y con los centros educativos donde están integrados, así como con el resto de la comunidad educativa. Los maestros y profesores que compatibilicen la docencia en aula con tareas de apoyo a la enseñanza integrada percibirán este complemento de manera proporcional.

La cuantía del complemento se fija en 179'94 euros/mes.

7. 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.

8. 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 y el complemento por antigüedad y desempeño.

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.

9. 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 y el complemento por antigüedad y desempeño; asimismo, se tendrá derecho a 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.

10. 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 secretaría de dirección, jornada partida y trabajo a turnos, no pudiendo percibir el mismo trabajador más de uno de 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 y el complemento por antigüedad y desempeño, 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.

Artículo 60.- Pago del salario.

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

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

Artículo 61.- 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.

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

Artículo 62.- Revisión salarial.

1. Durante la vigencia de este Convenio Colectivo el salario base se revisará al principio de cada ejercicio aplicando los porcentajes que aparecen en este artículo, sin que dicha revisión tenga carácter retroactivo.
2. En el año 2009 el salario base se revisará en un 1%.
3. En el año 2010 se actuará como sigue:
 - Si el margen obtenido en la venta de juego en 2009 es inferior al 14%, el porcentaje de revisión del salario base será el Índice de Precios al Consumo de 2009 más un 0,5%, con un mínimo del 0,5% y un máximo del 2,5%.
 - Si el margen obtenido en la venta de juego en 2009 es igual o mayor al 14% e inferior al 15%, el porcentaje de revisión del salario base será el Índice de Precios al Consumo de 2009 más un 1%, con un mínimo del 1% y un máximo del 3%.
 - Si el margen obtenido en la venta de juego en 2009 es igual o mayor al 15% e inferior al 16%, el porcentaje de revisión del salario base será el Índice de Precios al Consumo de 2009 más un 1,5%, con un mínimo del 1,5% y un máximo del 3,5%.

- Si el margen obtenido en la venta de juego en 2009 es igual o mayor al 16%, el porcentaje de revisión del salario base será el Índice de Precios al Consumo de 2009 más un 2%, con un mínimo del 2% y un máximo del 4%.
4. En 2011 y 2012 se aplicará el criterio del número anterior tomando como referencias el Índice de Precios al Consumo y el margen obtenido en la venta de juego de los años 2010 y 2011, respectivamente.
 5. A los efectos de este artículo se entenderá como margen obtenido en la venta de juego el porcentaje obtenido al dividir el resultado de explotación de la ONCE de la función primera (juego) más la asignación/designación del fondo de estabilidad de premios por las ventas de juego de la ONCE.

Artículo 63.- 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 y el complemento por antigüedad y desempeño.
3. Cuando en un semestre un trabajador haya tenido diferentes cuantías de salario base o de complementos por antigüedad y desempeño, la paga extraordinaria se calculará proporcionalmente a los salarios base y complementos por antigüedad y desempeño percibidos.

Artículo 64.- Complemento por antigüedad y desempeño.

1. Los trienios perfeccionados durante la vigencia del presente Convenio se devengarán por los importes reflejados en la Tabla del Anexo 6, para cada Grado organizativo y puesto de trabajo, integrándose dicha cuantía en el "Complemento por Antigüedad y Desempeño".
2. Se tomará como fecha inicial de concesión de la antigüedad la de ingreso en la plantilla de la ONCE, computándose todos los años de servicios prestados ininterrumpidamente en la Entidad.
3. Cuando el trabajador tenga una antigüedad superior a 27 años no consolidará ninguna nueva cantidad a su "Complemento por Antigüedad y Desempeño".
4. El cambio de categoría, por cualquier concepto, no afectará al valor del "Complemento por Antigüedad y Desempeño" perfeccionado con anterioridad.

CAPÍTULO DUODÉCIMO.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.-

Artículo 65.- 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 66.- Graduación.

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

a) Serán faltas leves:

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

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

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

a.4) La falta de puntualidad, sin causa justificada, al horario de trabajo establecido en el centro, hasta tres días en el período de un mes, siempre que no exceda en su conjunto de sesenta minutos al mes. En este caso, la falta se considerará grave. 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.5) El descuido en la conservación de los locales, instalaciones, material y documentos de los servicios.

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

a.7) La falta de aseo o higiene personal, la embriaguez y toxicomanías, si no repercuten 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.8) 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.9) Efectuar modificaciones a los componentes físicos (hardware) de los equipos informáticos (ampliación de memoria, módems, teclado, añadir o quitar tarjetas, etc.).

a.10) Utilizar recursos telemáticos, incluido Internet y correo electrónico, para actividades no relacionadas directamente con el puesto de trabajo.

a.11) 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 órdenes e instrucciones de los superiores en relación con el trabajo y el ejercicio de la venta, así como 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.

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, sin que exceda en ningún caso de ciento veinte minutos en el plazo de treinta días. En este caso, la falta se considerará muy grave. 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, la embriaguez y toxicomanías, si repercuten 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, 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) Aportar datos inexactos, o alegar motivos falsos, para la concesión de ayudas de acción social o la obtención de beneficios o permisos regulados en el presente Convenio, o usar estos beneficios con fines distintos al solicitado, siempre que no se produzca dolo o fraude.

b.18) Acceder, sin autorización, a locales, dependencias, quioscos, despachos, vehículos, archivos de datos o documentos, o procedimientos de comunicación no autorizados.

b.19) La disminución de la productividad habitual, alcanzada con anterioridad, sin causa justificada, así como la negligencia en el trabajo que afecte a la buena marcha del servicio.

b.20) Cuando resulte suficientemente acreditado que el porcentaje de rentabilidad obtenido por un agente vendedor es, durante dos meses consecutivos, inferior al setenta por ciento de la rentabilidad del punto que tiene asignado, y ello sea debido a una actitud negligente del agente vendedor en cuestión.

b.21) No avisar a su superior, o responsables inmediatos, de las incidencias producidas o de situaciones que requieran una toma de decisión ágil por parte del centro.

b.22) Compartir o facilitar el identificador de usuario y contraseña con otras personas (login, etc.).

b.23) Enviar mensajes de correo electrónico de forma masiva sin consentimiento de la Organización.

b.24) Instalar cualquier tipo de software (programas, paquetes, etc.), sin la correspondiente autorización.

b.25) Cambiar la configuración de los recursos informáticos corporativos.

b.26) 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.27) Leer, borrar, copiar, o modificar los mensajes de correo electrónico o archivos de otros usuarios.

b.28) Manejar datos o documentos de la ONCE sin aplicar la debida diligencia o las medidas de seguridad necesarias.

b.29) 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) La manifiesta y reiterada indisciplina o desobediencia en el trabajo. Incurrirá también en esta falta el instigador o inductor de la misma.

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

c.4) El falseamiento voluntario de datos o información relativos al servicio, a la venta o liquidación de cupones, 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 48, durante un período de dos meses consecutivos.

c.9) La errónea comunicación del número o números de cupón premiados en los sorteos de las diferentes modalidades de juego y productos de la ONCE, de los resultados de los mismos, 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) Vender consciente y voluntariamente cupones, boletos y apuestas de productos de juego a precio distinto al establecido; vender cupones o apuestas de productos de juego correspondientes a sorteos ya realizados, o boletos de productos de lotería instantánea ya finalizados; vender cupones, apuestas o boletos de productos de juego ya validados. Vender productos de lotería instantánea sin haberlos activado previamente cuando concorra mala fe debidamente probada.

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) Falsar 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) Emplear para usos propios, sin autorización, o para usos distintos a los procedentes, material, instalaciones y sistemas de comunicación de la Entidad, si se producen perjuicios, o el trabajador obtiene de ello un beneficio particular.

c.25) Contribuir a causar daños a las personas, a su intimidad o dignidad, sea dolosamente, o por la inobservancia de medidas de prevención, negligencia, falta de atención o descuido inexcusable.

c.26) Facilitar o promover información que pueda dañar la imagen institucional y el prestigio de la ONCE.

c.27) Falsar los registros de traza y auditoría que dejan los sistemas informáticos en los ficheros con el objeto de poder analizar determinadas acciones.

c.28) Destruir, alterar, inutilizar o dañar datos, programas o documentos electrónicos.

c.29) Acceder, o intentar acceder, a áreas restringidas de los sistemas informáticos ONCE o aumentar el nivel de privilegios de un usuario.

c.30) Introducir voluntariamente virus o cualquier otro software que produzca graves alteraciones en los sistemas.

c.31) 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.32) 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.33) Crear ficheros y bases de datos con datos personales sin la autorización exigida por la normativa vigente en cada caso.

c.34) 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.35) 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.36) 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 67.- 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.

La ONCE establecerá un protocolo de actuación ante los casos de acoso en el trabajo. En él se fijarán los criterios para definir las conductas constitutivas de acoso, y se regularán las pautas de actuación y el procedimiento a seguir en estos supuestos.

Artículo 68.- 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 18 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 18 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 69.- 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 de 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 70.- 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 71.- 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 72.- 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.

Artículo 73.- Uso de las nuevas tecnologías.

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.

A tal fin, la ONCE establecerá en normativa interna 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.

A esta normativa se le dará la máxima publicidad y difusión, para general conocimiento del personal afectado.

CAPÍTULO DECIMOTERCERO.- PREVISIÓN SOCIAL.-

Artículo 74.- Percepciones 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 de su salario base y complemento por antigüedad y desempeño.

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 de su salario base y complemento por antigüedad y desempeño, 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 y complemento por antigüedad y desempeño, 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 % del salario base y antigüedad 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 Servido 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% 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.- Plan de pensiones.

1. El plan de pensiones "ONCE PENSION I" se configura como una institución de previsión de carácter privado, voluntario y libre que, en razón de sus sujetos constituyentes, se encuadra en la modalidad de sistema de empleo y, en razón de las obligaciones estipuladas, en la modalidad de mixto, contemplando tanto aportaciones definidas como prestaciones definidas.
2. Serán partícipes de este plan de pensiones todos los trabajadores que reúnan las condiciones previstas en su reglamento de funcionamiento y que manifiesten su voluntad de integrarse en el plan, rellenando el correspondiente boletín de adhesión.
3. Las aportaciones al plan de pensiones serán efectuadas por los trabajadores partícipes, en la cuantía y con la periodicidad fijadas voluntariamente por ellos en el boletín de adhesión, y con las condiciones y límites que establezca el reglamento del plan vigente en cada momento.

4. Las contingencias cubiertas por "ONCE PENSION I" son: Jubilación o situación asimilable; gran invalidez, invalidez permanente total o absoluta para todo trabajo en la ONCE; fallecimiento.
5. El funcionamiento y ejecución del plan de pensiones serán supervisados por una Comisión de Control, que asumirá asimismo su representación judicial y extrajudicial, y todas aquellas funciones que le vengan atribuidas por la ley y por su reglamento.
6. El plan de pensiones se regirá por lo establecido en su reglamento, aprobado por la Comisión de Control y vigente en cada momento, y por la normativa legal aplicable.

CAPÍTULO DECIMOCUARTO.- 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. Se constituirán en el ámbito de las Delegaciones Territoriales, Direcciones Administrativas y demás Centros Directivos presupuestariamente autónomos de la ONCE y radicarán en sus respectivas sedes.
2. La composición de los Comités de Seguridad y Salud será paritaria, y constará:
 - De cinco Delegados de Prevención y cinco representantes de la empresa, en aquellos Comités en los que haya representados más de 500 trabajadores.
 - De tres Delegados de Prevención y tres representantes de la empresa, en aquellos Comités en los que haya representados de 101 a 500 trabajadores.
 - De dos Delegados de Prevención y dos representantes de la en aquellos Comités en los que haya representados de 50 a 100 trabajadores.En los Centros Directivos 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: participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de planes y programas de prevención de riesgos laborales y promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.
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; 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.
3. Las funciones de los Delegados de Prevención referidas a su ámbito son colaborar en la mejora de la acción preventiva; promover y fomentar la cooperación de los trabajadores en la ejecución de la normativa sobre prevención de riesgos laborales; ser consultados por la Organización, con carácter previo a su ejecución, sobre cualquier acción que pueda tener incidencia en la seguridad y la salud de los trabajadores; ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
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.

Artículo 78.- Especialidad.

Las normas y criterios de prevención de riesgos en el trabajo se aplicarán a los agentes vendedores en todo aquello que resulte posible, dadas las especiales características que

concurrer en su actividad laboral en cuanto a tiempo y lugar de prestación, y en todo caso durante el tiempo que permanezcan en los locales de la Entidad.

CAPÍTULO DECIMOQUINTO.- ACCIÓN SOCIAL.-

Artículo 79.- 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 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 ochocientos cincuenta 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.

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, a partir del 1 de enero de 2010. 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 antigüedad en el trabajo. Se establece un premio a la continuidad en el trabajo, que se percibirá de forma única en el mes en que se cumplan los años y en la cuantía que se indica:
Veinticinco años: un premio de 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 del cupón, 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 DECIMOSEXTO.- 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 2009, 2010, 2011 y 2012, 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

Hasta el 31 de julio de 2009 el mínimo mensual de ventas, el umbral mensual de ventas y los tramos de la tabla mensual de comisiones continuarán con las mismas cuantías que en el ejercicio 2008 bajo la vigencia del XIII Convenio Colectivo.

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 o categoría equivalente, 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 seis meses, durante los cuales la trabajadora tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo de origen. Terminado dicho periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su anterior puesto o la continuidad en el nuevo, decaendo 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 durante un periodo inicial de seis meses, pudiéndose prorrogar por periodos de tres meses, hasta un máximo de dieciocho.

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 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 de trabajadores 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 el 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 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 más vez especializados, principalmente por la introducción de las nuevas tecnologías.

A tal efecto, existe plena coincidencia entre partes firmantes en la creación de nuevas categorías profesionales para aquellos trabajadores 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 de la Organización.

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

- Grado Inicial (junior), en el que se encuadran los trabajadores que se incorporen a la ONCE para iniciarse en las tareas propias de su actividad; se prolonga durante el tiempo necesario hasta que los trabajadores acrediten la capacitación, responsabilidad, y profesionalidad adecuadas y en ningún caso podrá exceder de tres años de prestación laboral efectiva.

- Grado de Desarrollo (senior), en el que se encuadran los trabajadores que disponen 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 grado de desarrollo, los trabajadores 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 a los trabajadores clasificados en el tramo inicial o junior la formación adecuada para adquirir la totalidad de los recursos y conocimientos exigibles para el óptimo desempeño del grado de desarrollo (senior), correspondiendo a la Dirección de la Entidad establecer el procedimiento y los requisitos para la acreditación de que aquellos trabajadores han 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 a través del Comité Intercentros.
4. Los trabajadores encuadrados en el tramo inicial o junior percibirán el Salario Base establecido en el Anexo 4 de este Convenio Colectivo para su respectiva categoría profesional. Los trabajadores encuadrados en el grado de desarrollo (senior) percibirán el Salario Base establecido en el mismo Anexo 4 para su respectiva categoría profesional.

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. Esta disposición adicional entrará en vigor el día 1 de octubre de 2009. Los trabajadores con contrato en vigor a fecha 30 de septiembre de 2009 quedarán automáticamente incorporados al grado de desarrollo durante la vigencia del contrato y con independencia de su modalidad.
6. Dentro de su política de fomento del empleo estable, la ONCE concertará al menos trescientos nuevos contratos indefinidos por cada año de vigencia del Convenio Colectivo, 2009, 2010, 2011, y 2012.

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 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 **CLASIFICACIÓN PROFESIONAL**

Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, las Partes Negociadoras constituirán una Comisión para continuar trabajando en el desarrollo de una nueva estructura de clasificación profesional en la ONCE, adecuada al momento actual, a partir de los informes técnicos en curso.