En el día de ayer, 20 de julio, se procedió a la firma del XVI Convenio Colectivo de la ONCE y su personal, por parte de las representaciones de la ONCE y del sindicato UTO-UGT, después de haber alcanzado un acuerdo completo sobre todos los asuntos objeto de negociación.

La Dirección de la ONCE considera que se han alcanzado los objetivos previstos por la Entidad, en el marco de las líneas de negociación fijadas por el Acuerdo del Consejo General CEP.7/2017–3.3, de 24 de mayo: vigencia temporal amplia, como garantía de estabilidad; compromiso con el mantenimiento y creación de empleo, especialmente de personas con discapacidad; fórmulas retributivas flexibles vinculadas a los resultados de explotación de la ONCE; prioridad de la promoción profesional de los trabajadores de plantilla; avances en materia social y de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, compatibles con una mayor competitividad; y adecuación de algunos aspectos del Convenio Colectivo a nuevas regulaciones legales.

Los contenidos más relevantes, y los cambios más significativos introducidos con respecto al anterior Convenio, son los siguientes:

* Vigencia temporal de cuatro años, hasta 31 diciembre 2020. Este Convenio, una vez denunciado, seguirá vigente hasta su sustitución por un nuevo.
* Se faculta a la Comisión Paritaria para aprobar instrucciones de desarrollo y aplicación del Convenio.
* Se introduce la regulación del uniforme de trabajo, a desarrollar mediante normativa interna.
* En la cobertura de vacantes tendrá prioridad la promoción profesional interna; se garantiza la publicidad y transparencia de los procesos de promoción interna, con participación del Comité Intercentros.
* En el artículo sobre traslados forzosos se extiende a las parejas de hecho el derecho preferente que tenían los cónyuges.
* En el artículo sobre “Formación” se han reflejado las actuales condiciones de compensación por asistencia a cursos, en particular para los agentes vendedores.
* Se introduce una mejora en el tratamiento del tiempo de trabajo de los profesionales que prestan servicio en varios centros directivos.
* Se resalta claramente que la jornada laboral del agente vendedor es la reflejada en su Anexo I, independientemente de la situación de su TPV en cada momento.
* Se introducen varias mejoras en el artículo de permisos retribuidos, elevando a los catorce años la edad de los hijos menores que da derecho a determinados permisos, ampliando el alcance del permiso para acompañar a familiares a consulta médica y el número de permisos en determinadas situaciones, e introduciendo un día al año de permiso especial para los trabajadores con 15 o más años de antigüedad.
* Estos permisos se extienden asimismo a las parejas de hecho (incluyendo el permiso de once días por matrimonio) y a los trabajadores que sean tutores legalmente reconocidos.
* Todos los días de licencia por asuntos particulares podrán ser fraccionados en medias jornadas, y uno de ellos podrá ser acumulado a vacaciones.
* Se reconoce el derecho a un máximo de dos días de permiso retribuido para acudir a pruebas en procesos de promoción interna.
* En el Capítulo regulador de los agentes vendedores, se refleja que este puesto de trabajo está reservado para personas con discapacidad, y se prevé que puedan prestar al público servicios complementarios de los actuales.
* Se mantiene la estructura actual de comisiones por venta, con devengo anual, pagos mensuales a cuenta, y liquidación a final de año, con comisiones en vacaciones; en la tabla de comisiones se incorpora una tercera columna para los productos con muy alto porcentaje de premios teórico (mayor o igual al 69%).
* Se mantienen sin modificaciones, con sus actuales valores, el Mínimo de venta y el Umbral de venta durante toda la vigencia del Convenio.
* La prima por resultados de la venta a través del canal complementario pasa a ser semestral; se incorpora una importante garantía para los agentes vendedores que puedan verse afectados por circunstancias excepcionales en sus puntos de venta, a fin de percibir una prima de importe superior, sin incidir en el total.
* Se establece la obligación del agente vendedor de recepcionar informáticamente los topes y libros que recibe, como regla general, dentro de la misma jornada.
* Se introduce expresamente la figura del complemento por realización de funciones superiores en un artículo independiente.
* En aplicación del artículo 60 del XV Convenio, el salario base y el complemento de escala se actualizan en un 1%, con efectos de 1 de enero de 2017.
* Asimismo, durante los años 2017 y 2018, con efectos de 1 de enero, se aplicarán las siguientes subidas al salario base y complemento de escala:
* Año 2017 un 1%.
* Año 2018 un 1,5%.
* Las subidas indicadas se aplican al salario base y complemento de escala vigentes en diciembre del año anterior, y no tendrán efecto sobre los tramos de la Tabla de comisiones, Mínimo y Umbral de Venta.
* La Comisión Negociadora del Convenio se reunirá en el 2º trimestre de 2019 para evaluar los resultados de los años 2017 y 2018; y podrá acordar la subida del salario base y del complemento de escala con efectos de 1 de enero de 2019. Este procedimiento se aplicará también en el 2º trimestre del año 2020 respecto de los resultados de los años 2018 y 2019.
* La prima por participación en resultados del ejercicio anterior operará a partir de 5.000.000 euros de beneficio de explotación, y se garantiza para esta prima un importe mínimo de 75 euros por trabajador, siempre que se cumplan las condiciones establecidas.
* El recibo de salarios (con el desglose de ventas) estará disponible para todos los trabajadores en Portalonce, los trabajadores que lo soliciten voluntariamente podrán recibirlo en papel en su domicilio.
* En el capítulo de régimen disciplinario, se modifica el art. 67, que contempla la relación de faltas, suprimiendo la referencia a la venta por debajo del mínimo obligatorio como infracción sancionable; se acuerda asimismo, en acta de otorgamiento, la creación de una comisión mixta en la que participaría el Comité Intercentros, para llevar a cabo un análisis y posible actualización de este artículo.
* En el artículo relativo al acoso en el trabajo se incorpora la protección contra el acoso por razón de diversidad sexual.
* Se ha revisado el artículo sobre complementos por I.T., elevando del 9,5% al 10% el índice de absentismo global que delimita y permite el abono del complemento. Asimismo, el trabajador podrá seguir percibiendo el 100 por 100 de su retribución básica durante los seis primeros días de inactividad por enfermedad; si el año anterior el trabajador no tiene ningún día de inactividad por enfermedad, se aumenta el periodo de protección hasta doce días; y si no tiene ningún día de inactividad en los dos años anteriores, el periodo referido se aumenta hasta dieciocho días.
* A la póliza de asistencia sanitaria complementaria se podrán incorporar todos los trabajadores, actuales y futuros, incluyendo a quienes en su día renunciaron a ella, así como sus cónyuges e hijos menores.
* Se incrementan los importes de los premios a la continuidad en el trabajo (25 y 35 años).
* La ONCE mantiene su compromiso de promoción del empleo indefinido, y se obliga a firmar al menos dos mil contratos fijos durante los cuatro años de vigencia del Convenio; de ellos un 90% con personas con discapacidad.
* La ONCE analizará, a los dos años de contrato, la formación y capacitación profesional alcanzada por cada trabajador en grado junior, con el fin de valorar, si procede, su conversión a grado senior.
* Una nueva disposición adicional viene a reemplazar la Transitoria Cuarta del XV Convenio, sobre la Comisión de Adecuación de Puestos, y regulará sus competencias sobre diferentes complementos salariales.
* En el Anexo 3 “Plan de igualdad” se incorpora una norma sobre “desconexión digital”, así como diferentes medidas en fase de desarrollo, dentro del vigente Plan de Acción en Igualdad, y nuevas medidas de protección para las víctimas de violencia de género.
* En el Anexo 4 “Órganos de representación colectiva” se recogen diferentes novedades sobre:
* Distribución de los puestos de trabajo por colegios a efectos de elecciones sindicales.

- Facilidades a miembros de Comités de Empresa con discapacidad auditiva para asistir a los Plenos del Comité, con ayuda de un intérprete de lengua de signos.

- Abono de los gastos de desplazamiento de los miembros del Comité de Empresa para asistir a Plenos, cuando el lugar de trabajo sea un municipio distinto al de la sede del Comité, en los términos previstos para los Comités Conjuntos.

- Ampliar la Comisión Permanente del Comité Intercentros de cuatro a cinco miembros.

Madrid, 21 de julio de 2016

Jorge Íniguez Villanueva