

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

21428 *Resolución de 2 de octubre de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XVIII Convenio colectivo de la Organización Nacional de Ciegos y su personal.*

Visto el texto del XVIII Convenio colectivo de la Organización Nacional de Ciegos (ONCE) y su personal (código de Convenio núm. 90003912011984), que fue suscrito en fecha 1 de julio de 2026, de una parte, por las personas designadas por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por la sección sindical de UGT, en representación de las personas trabajadoras afectadas, y que ha sido finalmente subsanado en fecha 28 de septiembre de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 2 de octubre de 2026.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

XVIII 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.
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 y afiliadas las personas de nacionalidad española con ceguera o con deficiencia visual grave que lo soliciten y sean admitidas en la Organización por concurrir las condiciones personales y demás requisitos establecidos en sus Estatutos.

2. La ONCE se rige por una normativa específica propia y es titular de los derechos para la explotación de varias modalidades de lotería, cuya explotación sirve para la financiación de sus fines sociales, sin perjuicio de desarrollar otras formas de actividad.

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

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 2030.

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 y trabajadoras, 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 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 inicial del mismo.

Denunciado el convenio colectivo, el mismo seguirá vigente hasta su sustitución por el nuevo convenio colectivo que se negocie, salvo que se desprenda lo contrario del texto del artículo correspondiente.

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, salvo en aquellos supuestos en los que, de conformidad con las reglas legales de concurrencia entre convenios colectivos, resulte aplicable una regulación distinta. La prioridad del presente convenio se ejercerá en los términos y con el alcance establecidos en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores y en las demás disposiciones legales que resulten aplicables.

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 elegidas 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.

e) Sin perjuicio de la potestad organizativa de la ONCE, la comisión podrá aprobar instrucciones de aplicación de las previsiones pactadas en el presente convenio colectivo en materia de condiciones de trabajo, que podrán transcribirse a la normativa interna de la ONCE en forma de Circular, y que no supondrán en ningún caso modificación o alteración de lo pactado. La interpretación contenida en ellas tendrá la consideración de auténtica, por resultar pactada por los firmantes del mismo. En el supuesto de que se precisara la modificación o alteración del contenido del convenio colectivo, la competencia residirá, en ese caso, en la Comisión Negociadora del mismo.

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 las trabajadoras y los trabajadores y a 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 persona trabajadora, la adjudicación a cada persona trabajadora 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. Las trabajadoras y los trabajadores están obligados a realizar los trabajos encomendados bajo la dirección de las personas responsables en cada momento. El rendimiento exigible a cada persona trabajadora 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 la persona trabajadora 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 artículo 64.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 10. *Uniforme de trabajo.*

1. La ONCE podrá facilitar a las personas trabajadoras una equipación uniforme y normalizada, que será de uso obligatorio durante el trabajo.

2. Las condiciones y las excepciones de utilización de este equipo de trabajo serán reguladas por la ONCE a través de su normativa interna.

CAPÍTULO CUARTO

Clasificación profesional y condiciones de trabajo

Artículo 11. *Grupos profesionales.*

1. El sistema de clasificación profesional define los espacios organizativos que sirven para encuadrar al personal de la ONCE y ordenar su carrera profesional. Estos espacios organizativos son los grupos profesionales, que agrupan los distintos puestos de trabajo.

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

El contenido básico de la prestación laboral pactada vendrá determinada por la adscripción del trabajador o trabajadora a un determinado grupo profesional.

2. El personal que presta sus servicios en la ONCE se clasificará, en atención a las funciones prevalentes que desarrolle, en tres grupos profesionales:

Grupo I (Personal Vendedor): comprende aquellos puestos que implican el ejercicio de la venta al público de los productos que la ONCE determine, en cualquiera de sus soportes y modalidades, utilizando técnicas comerciales de fidelización y captación de la

clientela y participando en la aplicación de las campañas de marketing y promoción llevadas a cabo. Los puestos dentro del mismo operan habitualmente dentro de un marco de iniciativa y responsabilidad limitada, con la supervisión de mandos u otros profesionales de mayor cualificación, y no exigen una titulación mínima concreta.

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

Grupo III (Técnicos): agrupa al personal que desarrolla actividades y procesos técnicos complejos en una determinada especialidad. Requieren de criterios propios para solucionar los problemas que se les plantean, extrapolando soluciones previas anteriores, y se responsabilizan de la calidad de los procesos, actividades o análisis realizados dentro del ámbito en el cual desarrollan su trabajo. Tienen una visión completa del proceso en el que trabajan y de la forma en la que éste se integra en la organización. Algunos puestos de este grupo pueden tener un amplio nivel de autonomía en la ejecución de los procedimientos y en las formas de trabajo que deben aplicar y pueden diseñar metodologías, procesos y procedimientos de trabajo complejos, extrapolables a un área funcional completa de la organización. Se requiere titulación media o superior, así como conocimientos profesionales especializados adquiridos a través de una experiencia profesional amplia y acreditada.

3. Los puestos de trabajo incluidos en cada uno de estos grupos pueden ser desarrollados con idénticas o similares aptitudes profesionales, además de requerir similares niveles de autonomía (mayor o menor dependencia jerárquica en el desempeño de la función que se desarrolle), de mando (capacidad de ordenación de tareas, interrelación y personas bajo su supervisión), de responsabilidad (grado de autonomía de acción del titular de la función, como el grado de influencia sobre los resultados e importancia de las consecuencias de la gestión) y de iniciativa (el mayor o menor sometimiento a directrices o normas para la ejecución de la función).

4. En el contrato de trabajo se asignará a la persona trabajadora un grupo profesional y se establecerá como contenido de la prestación laboral objeto del contrato la realización de todas las funciones correspondientes al grupo profesional asignado o solamente de alguna de ellas.

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

Artículo 12. *Puestos de trabajo.*

Los puestos de trabajo descritos en el anexo 1 del presente convenio se distribuyen entre los niveles establecidos en el anexo 2 del mismo, con su correspondiente nivel retributivo.

Las definiciones funcionales de cada puesto de trabajo, que en ningún caso agotan el contenido de la prestación, aparecen reflejadas en el anexo 1 del presente convenio.

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

Artículo 13. *Cobertura de vacantes y promoción profesional.*

1. Se atenderá a que las plantillas se ajusten a las necesidades reales de la ONCE. Dentro de los límites legales, y de lo establecido en este convenio, la Organización podrá

adoptar las medidas de movilidad forzosa, tanto geográfica como funcional, que estime oportunas, en función de las necesidades organizativas, técnicas, económicas o de producción en cada momento.

2. La ONCE podrá acordar la movilidad forzosa de las personas trabajadoras que ocupen plazas cuya cobertura ya no resulte necesaria, permitiendo así amortizar las vacantes que dejen en su centro o puesto de origen.

3. La cobertura de plazas vacantes de personal no vendedor se realizará mediante traslados voluntarios y promoción profesional del personal de plantilla.

A tal efecto, la ONCE deberá convocar y resolver los correspondientes procesos antes de acudir a cualquier otra vía de cobertura.

Únicamente podrá recurrirse a la contratación externa cuando, una vez finalizados dichos procesos, las plazas vacantes no hayan sido cubiertas.

4. La cobertura de plazas podrá efectuarse mediante concurso cuando, una vez adoptadas las medidas previstas en los apartados 1 y 2, existan vacantes en número suficiente a juicio de la ONCE.

En el caso de promoverse un concurso, la cobertura de plazas se podrá efectuar a través de las fases, y con las condiciones, que se establezcan en cada convocatoria.

5. Las condiciones y las normas reguladoras de la cobertura de vacantes y de la promoción profesional del personal serán publicadas por la ONCE a través de su normativa interna.

A los efectos de lo previsto en el artículo 15.7 del Estatuto de los Trabajadores, la información sobre las plazas vacantes será públicamente accesible para todas las personas trabajadoras a través de PortalONCE, con independencia de la modalidad de su contrato, pudiendo utilizar este recurso para manifestar su preferencia por alguna de las vacantes.

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

7. Tendrán preferencia para acceder a un traslado voluntario las personas trabajadoras que no hayan participado en procesos de traslado en los dos años anteriores.

8. La ONCE definirá los requisitos, la metodología, y las características generales de las pruebas de promoción interna. En este proceso participará el Comité Intercentros.

Asimismo, se informará al Comité Intercentros sobre los procesos finalizados y los resultados de los mismos.

Artículo 14. *Traslados por motivos sociales.*

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

Las personas trabajadoras podrán solicitar traslados con carácter temporal para atender al cuidado del cónyuge, o de familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad, afectados por enfermedad o accidente graves que exijan la ayuda de una tercera persona. La ONCE facilitará dichos traslados temporales si lo permiten las necesidades del servicio.

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

Artículo 15. *Reserva en el empleo para personas afiliadas.*

La ONCE reservará, con preferencia absoluta para sus afiliadas y sus afiliados, teniendo una consideración especial para las personas con ceguera total, todos aquellos puestos de trabajo que, por su contenido funcional, sean susceptibles de ser desempeñados por estas personas.

Artículo 16. *Contratación.*

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

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

En la contratación del personal 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 formativo para la obtención de la práctica profesional podrá concertarse para la cobertura de puestos ubicados en los niveles 3 a 6 con las personas que cumplan los requisitos legalmente exigidos.

4. En el caso de las personas con contrato fijo-discontinuo, en el marco de lo previsto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, los criterios objetivos por los que debe regirse su llamamiento se regularán mediante normativa interna, con la participación del Comité Intercentros.

5. 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.

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

Artículo 17. *Contrato a tiempo parcial.*

1. A los efectos del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, la jornada a tiempo completo será la prevista como máxima en el presente convenio para cada colectivo.

2. El personal a tiempo parcial tendrá los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que el resto de la 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 la plantilla 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.

4. Las personas trabajadoras que, por acuerdo con la ONCE, accedan a la jubilación parcial pactarán mediante un contrato a tiempo parcial las condiciones de su prestación laboral y los términos de la acumulación del tiempo de trabajo.

Artículo 18. *Movilidad funcional.*

1. La movilidad funcional ordinaria podrá ejercerse libremente dentro de cada uno de los grupos profesionales, de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales precisas para

ejercer la prestación laboral. La movilidad se efectuará con pleno respeto a la dignidad de la persona trabajadora, y no tendrá otras limitaciones que la pertenencia al grupo profesional y los requisitos de idoneidad y aptitud necesarios para el desempeño de las tareas que se le vayan a encomendar. Se entenderá que existe idoneidad y aptitud cuando la capacidad de la persona trabajadora para el desempeño de la nueva tarea se desprenda de la anteriormente realizada o tenga el nivel de formación o de experiencia requeridos.

2. La movilidad funcional para la realización de funciones no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existiesen razones técnicas u organizativas que la justificasen y por el tiempo imprescindible para su atención. La ONCE deberá comunicar la decisión, y las razones de ésta, a la representación de las personas trabajadoras.

Si la persona trabajadora realizase funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses en un año, o a ocho meses en dos años, podrá solicitar de la ONCE la cobertura de la plaza correspondiente a las funciones por ella efectuadas si se dan las condiciones previstas en el artículo 13 de este convenio.

3. En todos los casos de encomienda de funciones inferiores, la persona trabajadora mantendrá la retribución de su puesto de origen.

4. Cuando se encomiende la realización de funciones propias de un puesto de trabajo superior al desempeñado habitualmente, el trabajador o la trabajadora percibirá, durante el tiempo en que realice las nuevas funciones, un complemento por realización de funciones superiores, no consolidable, en los términos establecidos en el artículo 65. En este supuesto la ONCE podrá formalizar un contrato de sustitución para cubrir la vacante producida mientras la persona trabajadora con encargo de funciones superiores mantenga la reserva de su puesto de origen.

Artículo 19. *Traslados forzosos.*

1. Cuando concurren causas técnicas, organizativas, productivas o económicas por necesidades del trabajo, a juicio de la ONCE, la Entidad podrá imponer el traslado forzoso.

2. A los efectos previstos en el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores, solamente se considerará que se produce traslado que exija cambio de residencia cuando la persona trabajadora sea cambiada de centro de trabajo a una distancia que supere los 50 kilómetros. La distancia se tomará entre los núcleos urbanos donde radiquen el centro de origen y el centro de destino. El centro de origen será aquél al que se encuentra adscrito el trabajador o la trabajadora con carácter permanente.

3. En caso de traslado la persona trabajadora tendrá derecho a percibir una compensación a tanto alzado, y por una sola vez, de ocho mil euros, sin necesidad de que aporte justificación documental alguna.

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

La notificación prevista en el artículo 40.1 del Estatuto de los Trabajadores se hará al Comité Intercentros.

4. Cuando por necesidades del servicio la persona trabajadora sea trasladada 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.

Este derecho preferente se extenderá, asimismo, a la persona trabajadora cuya convivencia en unión afectiva, estable y duradera fuera previamente conocida por la ONCE, justificando estos extremos mediante certificación de inscripción en el correspondiente Registro Oficial de uniones de hecho.

5. Las personas representantes legales de las trabajadoras y los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en los puestos a que se refiere este artículo.

Artículo 20. Dietas y kilometraje.

1. El personal que, por necesidades del servicio, y previa orden de viaje expedida por la ONCE, tenga que desplazarse fuera del término municipal donde radique su centro de trabajo, percibirá, 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 de la persona trabajadora 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 con un límite máximo de 105 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: 20 euros en concepto de media dieta.

Si la persona trabajadora se ve obligada a efectuar más de una comida en el lugar del desplazamiento: 50 euros en concepto de dieta completa.

Cuando los medios de locomoción y la distribución del horario permitan o hagan posible al trabajador o trabajadora 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 0,30 euros por kilómetro recorrido.

Artículo 21. Formación.

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

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

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

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

En el caso de personas trabajadoras afiliadas o con otra discapacidad, la ONCE dotará a las mismas de los medios técnicos y tíflo-técnicos necesarios y precisos para su realización.

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

Cuando la convocatoria se realice fuera de dicha jornada, y no genere los derechos regulados en el artículo 20 de este convenio, el tiempo destinado a la formación será compensado como efectivamente trabajado. En todas las convocatorias serán respetados los descansos y licencias contemplados en este convenio.

En el caso del personal vendedor, si la asistencia a estos cursos de formación significara una reducción de la venta diaria, se les compensará como venta equivalente,

según lo previsto en la normativa de desarrollo sobre retribución de las personas trabajadoras.

Se abonarán los gastos de locomoción a los agentes vendedores y vendedoras si el curso se celebrara en municipios distintos al de residencia, punto de venta principal, o centro de adscripción de los cursillistas.

En cuanto a la formación a distancia, al personal vendedor se le compensará el tiempo estimado para el estudio del temario mediante una reducción proporcional de su jornada.

4. El tiempo invertido por las personas trabajadoras en el transporte imprescindible para asistir a convocatorias de formación, fuera de su centro de trabajo y de su jornada laboral, podrá ser tenido en cuenta a efectos de su compensación en los términos previstos en la correspondiente convocatoria.

5. La ONCE elaborará anualmente un Plan General de Formación para el personal 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 y trabajadoras con contratos formativos.

En todo caso, las personas trabajadoras que hayan recibido formación tendrán la obligación de aplicarla para mejorar la realización de su trabajo.

6. 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/una representante designado por el Comité Intercentros.

La Comisión de Formación incluirá en cada Plan General Anual las condiciones de puesta a disposición de los recursos necesarios que precisen los trabajadores y las trabajadoras que necesiten apoyo para llevar a cabo las acciones formativas.

7. 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.

8. La ONCE podrá formalizar un contrato de sustitución por el tiempo durante el cual una persona trabajadora participe en una acción de formación profesional organizada por la ONCE, de cara a cubrir una vacante de un nivel superior, y mantenga la reserva de su puesto de trabajo.

Artículo 22. *Funciones profesionales específicas.*

1. Las condiciones de trabajo previstas en este artículo afectan a las tareas y funciones propias de las siguientes actividades:

- Gestión comercial.
- Gestión sociocultural y promoción deportiva.
- Gestión y apoyo al empleo.
- Promoción del braille.
- Profesionales especialistas de sordoceguera de zona.

2. Las condiciones y las retribuciones de los trabajadores y trabajadoras que desarrollen las funciones profesionales indicadas en el apartado 1, y las nuevas funciones profesionales que puedan surgir de futuro, serán acordadas por la Comisión Negociadora del convenio y serán desarrolladas mediante normativa interna, con audiencia del Comité Intercentros, en el marco de lo previsto en la ley y en este convenio.

3. La ONCE designará libremente a las personas trabajadoras que vayan a desempeñar las tareas y funciones indicadas en el apartado 1. Estos puestos funcionales no tendrán carácter consolidable y, consecuentemente, la ONCE podrá remover de los mismos a los trabajadores y trabajadoras a quienes hubiera encargado estas funciones, que conservarán en todo momento su puesto de origen.

4. La retribución de los puestos funcionales indicados en el apartado 1 estará formada por el salario base del puesto de origen de la persona trabajadora, y complemento de escala, en su caso, más aquellos complementos específicos, no consolidables, que se determinen.

5. La jornada laboral del personal que realice funciones propias de la gestión comercial seguirá unas reglas específicas con base en lo siguiente:

a) La ONCE 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 y vendedoras que preste su servicio en dichas jornadas, sea necesaria a juicio de la ONCE, encomendar la prestación de servicios a los miembros de los equipos 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 artículo 66.4 de este convenio.

c) Para el desarrollo de su trabajo los miembros de los equipos comerciales utilizarán los medios de transporte que en cada momento la ONCE determine, y según lo establecido en el artículo 20 de este convenio.

6. La jornada laboral de las personas trabajadoras que realicen funciones de gestión sociocultural y promoción deportiva, de gestión del empleo, de promoción del braille y de atención especializada a personas con sordoceguera, seguirá unas reglas específicas con base en lo siguiente:

a) La dirección de los centros podrá efectuar una distribución de su horario laboral flexible y ajustada a las características de los servicios prestados a las personas afiliadas a la ONCE. Asimismo, podrá establecer un cómputo de jornada en términos mensuales o superiores, dentro de los límites legales.

b) Cuando por las características de los servicios prestados a las personas afiliadas a la ONCE, sea necesaria a juicio de la dirección de los centros, encomendar la prestación de servicios a los profesionales 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 artículo 66.4 de este convenio.

7. En estos supuestos la ONCE podrá formalizar un contrato de sustitución para cubrir la vacante producida mientras la persona trabajadora designada para desempeñar funciones profesionales específicas mantenga la reserva de su puesto de origen.

8. Asimismo, en los supuestos de libre designación para ocupar un cargo de mando intermedio, la ONCE podrá formalizar un contrato de sustitución para cubrir la vacante producida mientras la persona trabajadora designada mantenga la reserva de su puesto de origen.

CAPÍTULO QUINTO

Jornadas y descansos

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

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

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

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

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

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

En el caso de los profesionales que presten servicio en más de un centro directivo, la ONCE tendrá en cuenta los tiempos destinados a desplazamientos para atender las necesidades propias de su actividad laboral, a la hora de computar la compensación establecida en el párrafo anterior.

Las personas trabajadoras deberán conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de la distribución irregular de jornada.

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

Todo el personal que presta servicio en los Centros de Recursos Educativos, con independencia de su puesto de trabajo, y con la excepción de las personas trabajadoras que estén sujetas 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 el personal que tiene 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 la representación legal de las trabajadoras y 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 preferentemente continuada 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 CRE 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.

La persona trabajadora que, por necesidades del servicio, trabaje un sábado y un domingo consecutivos librará un día de la semana siguiente. Se garantizará en todo caso el descanso mínimo semanal en los términos previstos en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 25. *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 personas trabajadoras que resulten imprescindibles, con aplicación de las siguientes reglas:

a) Los trabajadores y las trabajadoras que compongan los equipos serán designados por la ONCE de entre todo el personal.

b) Las horas que se realicen para dar cobertura a los sorteos se computarán como jornada ordinaria de trabajo.

c) Quienes realicen estos trabajos fuera de su jornada habitual percibirán el complemento funcional regulado en el artículo 66.4 de este convenio y deberán recuperar el mismo tiempo de descanso dentro de las dos semanas siguientes.

Artículo 26. *Régimen de jornada flexible.*

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

Las personas trabajadoras adscritas a los centros en que exista acuerdo podrán acogerse al régimen de horario flexible siempre que no estén comprendidas en las excepciones y límites pactados.

Las trabajadoras y los trabajadores que acrediten situaciones personales o familiares de necesidad podrán solicitar de la dirección del centro un margen más amplio de flexibilidad, tanto en el acuerdo de inicio o finalización de jornada como en su recuperación. Las solicitudes debidamente justificadas serán atendidas si lo permiten las necesidades del servicio.

Artículo 27. *Descanso diario.*

Dentro de la jornada, todas las personas trabajadoras 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 la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, teniendo siempre presentes las necesidades del servicio.

Artículo 28. *Descanso semanal para el personal no vendedor.*

1. El personal no vendedor tendrá 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 y 25 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 las personas trabajadoras afectadas 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 las personas trabajadoras arriba referidas 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 29. *Festivos.*

Las personas trabajadoras que, en razón de su tipo de jornada semanal, deben prestar servicio todos los domingos, de forma regular, tendrán derecho a disfrutar efectivamente del mismo número de días festivos al año que las personas trabajadoras de su misma localidad con jornada de lunes a viernes.

La persona trabajadora podrá compensar estos días festivos en las jornadas hábiles inmediatamente anteriores o posteriores a las vacaciones anuales pactadas.

Esta norma se aplicará tanto al personal vendedor como al no vendedor.

Artículo 30. *Descanso anual.*

1. Se disfrutarán veinticuatro días laborables de vacaciones anuales retribuidas que la persona trabajadora 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, en aquellos supuestos en que las Comunidades Autónomas ejerciten la facultad que les concede el apartado 2 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores de añadir, en determinados casos, una fiesta más al año con carácter de recuperable, las fechas de compensación de este festivo recuperable serán pactadas con los comités de empresa de cada ámbito.

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

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

3. La ONCE podrá excluir como período vacacional aquél que coincida con una mayor actividad productiva, y/o máxima prioridad comercial. Asimismo, podrá limitar en él el número de trabajadores y trabajadoras que puedan disfrutar de descanso, previa consulta con la representación legal de los trabajadores.

4. Cuando la ONCE decida paralizar la actividad de un centro, de una unidad, área o servicio, durante un período, el personal que en él preste servicios disfrutará sus vacaciones coincidiendo con dicho período de inactividad.

5. Anualmente, y por acuerdo entre la dirección de los centros y la representación legal de los trabajadores se procederá a la planificación anual de las vacaciones del centro, en el marco de un cronograma establecido para toda España por la Dirección General de la ONCE que homogeneice tanto fechas de presentación de solicitudes, publicación de periodos concedidos y demás aspectos inherentes. Por acuerdo entre la dirección de los centros y los representantes legales de los trabajadores se establecerá el número de personas trabajadoras que en cada período podrán disfrutar sus vacaciones. El calendario habrá de quedar definitivamente cerrado antes del 31 de diciembre del año anterior.

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

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

Las personas trabajadoras deberán formular y gestionar sus solicitudes de fechas de vacaciones preferentemente a través de PortalONCE y/o MiPunto.

6. Se atenderá prioritariamente, en caso de discrepancia, a los padres con hijos en edad escolar, a fin de que sus vacaciones coincidan con los periodos de vacaciones escolares oficiales. Si no hay hijos en edad escolar, tendrán preferencia los trabajadores y trabajadoras con mayor antigüedad, sin que este derecho pueda ser ejercido dos años seguidos y estableciendo un orden rotatorio para los años siguientes.

7. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario vacacional del centro coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48, apartados 4 a 9, del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

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

Artículo 31. *Tiempo de trabajo y descanso del personal vendedor.*

Con base en las específicas características de la actividad del personal vendedor, 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 registrará por las siguientes reglas:

1. La jornada laboral de los agentes vendedores y vendedoras 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.

Dentro de este cómputo, el horario de presencia es el intervalo de tiempo durante el que, para cada jornada laborable, el vendedor o vendedora tiene que permanecer de forma efectiva en el punto o zona de venta que tenga asignado para ejercer la venta al público. Dicho horario le será comunicado mediante su inclusión en el documento de notificación de la asignación de punto o zona de venta incluyendo el descanso de treinta minutos previsto en el artículo 27 de este convenio.

Este horario ha de establecerse en el marco de la jornada de 40 horas semanales en cómputo mensual teniendo en cuenta que dentro de ella están incluidos los tiempos necesarios para realizar las tareas inherentes a la venta.

2. En el caso del personal vendedor 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 sus respectivos domicilios.

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. El personal vendedor tendrá 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. El personal vendedor desarrollará su jornada, como regla general, durante cinco días semanales como máximo. Asimismo, tendrá derecho a un descanso semanal de dos días consecutivos.

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.

La fecha de disfrute del descanso compensatorio deberá quedar determinada necesariamente a la vez que se comunica el servicio en festivo. Dicho descanso deberá disfrutarse efectivamente en el plazo de cuatro meses a contar desde el día festivo trabajado.

La necesidad de ejercer la venta en días festivos, junto con el día de descanso compensatorio, deberá ser comunicada al agente vendedor y a su Comité de Empresa con dos semanas de antelación.

Asimismo, para cubrir situaciones excepcionales que se produzcan con posterioridad a la primera comunicación, se comunicarán dichas situaciones al Comité de Empresa.

El festivo trabajado se considera jornada laboral a todos los efectos, incluyendo el deber de registrar el horario en los términos del artículo 33 de este convenio.

7. El personal vendedor tendrá derecho a veinticuatro días laborables anuales de vacaciones, cuyos períodos de disfrute (tres como máximo) deberán fijarse de mutuo acuerdo. Le será de aplicación lo previsto por el artículo 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.

El personal vendedor no realizará horas extraordinarias con carácter general, salvo casos excepcionales.

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 o vendedora.

10. La jornada y horarios de trabajo asignados al personal vendedor tienen su reflejo en el documento de notificación de asignación de punto o zona de venta.

El hecho de que el TPV permanezca encendido o activado durante un tiempo no determina que el agente vendedor realice, o no, durante ese tiempo su actividad laboral en el punto de venta asignado.

Artículo 32. *Adaptación de jornada.*

1. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la ONCE.

2. En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas personas trabajadoras que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes que convivan en el mismo domicilio; y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar por escrito las circunstancias en las que fundamenta su petición.

3. Ante la solicitud de la persona trabajadora, la ONCE abrirá un proceso de negociación con dicha persona, que tendrá que desarrollarse con celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de veinte días laborables.

En el proceso de negociación la persona trabajadora concretará las necesidades de conciliación familiar que fundamentan su solicitud, y la ONCE podrá manifestar los criterios de carácter organizativo y comercial que resultan aplicables al caso, así como las disponibilidades con que cuenta para atender la solicitud.

Si la persona trabajadora solicita una adaptación relacionada con su tiempo de trabajo, la ONCE valorará si el puesto actual es susceptible de cubrirse adecuadamente con la jornada y/o horario solicitados, o si debe ofrecer un puesto alternativo.

4. Finalizado el proceso de negociación, la ONCE comunicará por escrito la aceptación de la petición, en sus propios términos, o bien ofrecerá una propuesta alternativa debidamente motivada, que posibilite las necesidades de conciliación manifestadas por la persona trabajadora. La alternativa podrá ir referida a la adaptación de la duración y distribución de la jornada, la ordenación del tiempo de trabajo, la forma y lugar de prestación del servicio, o a otras condiciones del puesto de trabajo.

Si fuera imposible atender la solicitud de adaptación, la ONCE manifestará la negativa a su ejercicio, comunicando por escrito a la persona trabajadora las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

5. La ONCE no estará obligada a atender la solicitud si ésta implica, necesariamente, la creación de un nuevo puesto de trabajo o punto de venta.

6. Si transcurrido el plazo establecido de veinte días laborables, la ONCE no ha contestado la solicitud por escrito, se entenderá que la solicitud ha sido concedida.

7. La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado entre las partes, o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud. En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la ONCE sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

8. Este procedimiento garantizará, en todo caso, la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo.

Artículo 33. *Registro de jornada.*

1. La ONCE garantizará el registro diario de jornada de todo su personal. Podrán establecerse particularidades en la forma de organizar y documentar el registro de jornada para los colectivos que así se pacte.

La implantación de este registro diario de jornada no supondrá alteración ni modificación de las normas pactadas en convenio colectivo sobre jornada, horario, descansos y tiempo de trabajo, que seguirán rigiéndose por la normativa sustantiva aplicable y por los contratos individuales.

El registro diario de la jornada de trabajo se organizará por meses naturales, reflejando las horas de inicio y fin de la jornada, el tiempo de duración de la misma y el total mensual.

2. Como regla general el tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria, la persona trabajadora se encuentre prestando servicios en su puesto de trabajo o llevando a cabo tareas inherentes a su actividad laboral.

La hora de inicio computará, a efectos de tiempo de trabajo efectivo, siempre que se encuentre dentro del rango de jornada y horario que corresponde a la persona trabajadora.

3. Todos los trabajadores y las trabajadoras deberán marcar en la aplicación puesta a su disposición, las horas de inicio y de finalización de su jornada de trabajo, de conformidad con los principios de diligencia debida y de buena fe.

Las personas trabajadoras en régimen de movilidad marcarán su jornada a través de una aplicación informática desarrollada por la ONCE, incorporada a un dispositivo móvil que tendrán siempre en su poder. La ONCE determinará qué trabajadores y trabajadoras prestan servicio en régimen de movilidad.

4. El dispositivo móvil podrá ser particular del trabajador o de la trabajadora o proporcionado por la ONCE, a elección de la persona trabajadora.

a) En primer lugar, las personas trabajadoras podrán optar por recibir un teléfono móvil corporativo con las características suficientes para permitir la instalación de la aplicación de registro horario desarrollada por la ONCE, sin ningún coste para ellas y sin percibir ningún tipo de compensación económica por este concepto. Estos terminales son propiedad de la ONCE y estarán restringidos para su uso profesional. Las personas trabajadoras tienen la obligación de limitar su uso exclusivamente para el desarrollo de la actividad propia de su puesto de trabajo en la ONCE. La ONCE podrá controlar y supervisar el uso efectivo de estos terminales móviles, en los términos previstos en la normativa interna que regula la utilización de los recursos informáticos corporativos.

b) En segundo lugar, los usuarios y las usuarias que dispongan de un terminal con posibilidad de instalar dos tarjetas SIM, y quieran hacerlo, recibirán una tarjeta SIM de la ONCE con las mismas restricciones que en el caso anterior, sin coste para ellos y sin compensación económica.

c) Por último, las personas trabajadoras que lo deseen podrán utilizar su propio teléfono móvil particular, de forma voluntaria, recibiendo por ello una compensación económica por importe de 80 euros anuales. Además de la aplicación de registro de jornada, los trabajadores y las trabajadoras dispondrán en su terminal móvil de la App de PortalONCE y de una app de mensajería instantánea. La puesta a disposición de estas aplicaciones en los teléfonos móviles particulares de las personas trabajadoras se realiza para un uso exclusivo laboral, no destinado a mensajes de cualquier otra índole. En todos los usos ajenos a estas aplicaciones y a la actividad laboral y corporativa, regirán plenamente los derechos al secreto de las comunicaciones, a la intimidad y a la protección de los datos personales.

Las reglas de utilización de los dispositivos móviles serán comunicadas a las personas trabajadoras y publicadas para general conocimiento.

5. A efectos de cómputo del tiempo de trabajo, el tiempo invertido en desplazamientos propios de la ida y vuelta al trabajo desde el domicilio o residencia de la persona trabajadora hasta el centro donde presta servicios no será registrado como tiempo de trabajo efectivo.

6. Cuando una persona trabajadora no vendedora deba efectuar desplazamientos fuera de su localidad habitual de trabajo por razón de su actividad laboral, durante toda la jornada, se considerarán cumplidas las horas de trabajo habituales, registrándose ese día la incidencia «viaje de trabajo». En este caso se contabilizarán como trabajo efectivo las horas que el convenio colectivo estipula como jornada laboral.

7. Según establece el artículo 23.1 los tiempos destinados a desplazamientos para atender las necesidades propias de su actividad laboral, sólo serán tenidos en cuenta en el caso de los profesionales que presten servicio en más de un centro directivo de forma recurrente.

CAPÍTULO SEXTO

Licencias, permisos y excedencias

Artículo 34. *Licencias no retribuidas.*

Las trabajadoras y los trabajadores podrán solicitar licencia sin sueldo por un plazo no superior a dos meses cada año, pudiendo disfrutarse un máximo de cuatro licencias anuales.

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

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

Las licencias no retribuidas serán solicitadas con antelación suficiente y serán concedidas si lo permiten las necesidades del servicio. Sin embargo, serán concedidas en todo caso cuando se soliciten para atender al cuidado de cónyuge, o familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad, afectados de alguna de las enfermedades graves relacionadas en el anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

Artículo 35. *Permisos de carácter social.*

1. Con el fin de mejorar la conciliación personal, familiar y laboral, las personas trabajadoras tendrán derecho, mediante la oportuna justificación, a permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

a) Once días laborables en caso de matrimonio, o de formalización en registro oficial de la convivencia con pareja de hecho, en los términos del apartado 3 de este artículo, coincidiendo al menos un día de permiso con la fecha del matrimonio o registro, o día laborable inmediato anterior o posterior.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

Este permiso se disfrutará en días consecutivos, o en dos periodos como máximo, mientras subsista el hecho causante.

c) 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 de la persona trabajadora, 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 quedan a cargo de la persona trabajadora hijos menores de edad, este permiso se ampliará hasta diez días laborables.

d) 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 de la persona trabajadora, y fuera imprescindible un desplazamiento al efecto, el permiso comprenderá cuatro días laborables.

Los permisos comprendidos en las letras c) y d) 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.

e) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un permiso retribuido por lactancia, en los términos del artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, hasta que el lactante cumpla doce meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada diaria en una hora, o acumularlo en jornadas completas: en este caso la duración del permiso será de quince días laborables consecutivos.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. Si dos trabajadores de la ONCE ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la ONCE podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Organización, lo que deberá comunicar por escrito, debiendo en tal caso, ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación sin que este disfrute deba ser sucesivo para ambos progenitores.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

g) Por el tiempo indispensable para acompañar a consulta médica a los hijos menores de dieciséis años, y a los familiares en primer grado de consanguinidad o afinidad en situación de dependencia, en los términos de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, así como a familiares en primer grado con 75 o más años de edad, siempre que no sea posible asistir fuera de las horas de trabajo. Deberá justificarse esta necesidad, así como el tiempo empleado en la consulta, mediante volante suscrito por el facultativo.

Por esta causa cada persona trabajadora podrá disfrutar de un máximo de cuatro permisos retribuidos al año, de seis permisos al año si tiene dos hijos, o de ocho permisos al año si tiene tres o más hijos menores de dieciséis años.

Tendrán derecho a tres días de permiso retribuido al año, adicionales a los previstos en los dos párrafos anteriores, los trabajadores y trabajadoras que tengan un hijo que deba asistir a tratamientos de rehabilitación visual o de prevención de la ceguera, o que se encuentre afectado de alguna de las restantes enfermedades graves relacionadas en el anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

Estos tres días adicionales se convertirán en cinco días de permiso retribuido para los trabajadores y trabajadoras que tengan un hijo afectado por una enfermedad oncológica.

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

h) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo para someterse a técnicas de reproducción asistida, incluyendo la congelación de óvulos o espermatozoides, por el tiempo indispensable para su realización, y con justificación de la necesidad de efectuarlas dentro de la jornada ordinaria de trabajo.

i) Los trabajadores y trabajadoras que hayan agotado el periodo ordinario de suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor, 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 seguidas adicionales a los plazos fijados en la ley.

En el caso de la madre biológica estas dos semanas de permiso podrán ser disfrutadas en las fechas inmediatamente anteriores al parto, a voluntad de la interesada.

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

j) Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores.

k) La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata, aportando, en su caso, acreditación del motivo de ausencia, en los términos previstos en el artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores. Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, percibiendo el salario base de su puesto de trabajo de origen, complemento de escala, en su caso, y su antigüedad consolidada.

2. En todos los permisos directamente relacionados con la atención de los hijos, y que puedan ser disfrutados por los dos progenitores, el número de días de permiso se incrementará en un 50 % para las familias monoparentales. A estos efectos se entiende por familia monoparental la formada por un solo progenitor, adoptante, guardador o acogedor, y los hijos menores de edad que con él o ella convivan.

3. Los derechos reconocidos en este artículo para los cónyuges se extenderán, asimismo, a la persona que conviva en unión afectiva, estable y duradera con la persona trabajadora en el correspondiente Registro Oficial de uniones de hecho.

4. Los trabajadores y trabajadoras que por resolución judicial hayan sido designados tutores legales, tendrán los derechos reconocidos en los apartados b), c), d), y g) de este artículo, siempre que se cumplan las condiciones en ellos establecidas.

Artículo 36. *Otros permisos.*

Los trabajadores y trabajadoras de la ONCE tendrán derecho, mediante la oportuna justificación, a permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

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

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

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

d) Aquellas personas trabajadoras con discapacidad que participen en actividades deportivas de competición, y que sean oficialmente convocadas, tanto por las Federaciones específicas de personas con discapacidad, como por las Federaciones Unideportivas de los deportes paralímpicos integrados, para participar en competiciones internacionales, Campeonatos de España, y sus concentraciones previas, así como para participar en las competiciones y concentraciones organizadas por la Federación Española de Deportes para Ciegos, podrán disfrutar de permiso retribuido durante los días de celebración del evento deportivo y los días necesarios para realizar los viajes de ida y vuelta, en su caso.

e) Los trabajadores y trabajadoras con más de once años de antigüedad reconocida en la ONCE, o que cumplan dicha antigüedad en los años de vigencia del convenio, tendrán derecho a un día de permiso retribuido especial cada año.

Los trabajadores y trabajadoras con más de veintidós años de antigüedad reconocida en la ONCE, o que cumplan dicha antigüedad en los años de vigencia del convenio, tendrán derecho a dos días anuales de permiso retribuido especial, que no podrán acumular en el mismo semestre del año.

Los trabajadores y trabajadoras con más de treinta y tres años de antigüedad reconocida en la ONCE, o que cumplan dicha antigüedad en los años de vigencia del convenio, tendrán derecho a tres días anuales de permiso retribuido especial, uno por cada cuatrimestre del año.

f) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concorra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso, en los términos previstos en el artículo 37.3.g) del Estatuto de los Trabajadores, percibiendo el salario base de su puesto de trabajo de origen, complemento de escala, en su caso, y su antigüedad consolidada.

g) Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Artículo 37. *Reglas comunes.*

Para el disfrute de los permisos regulados en los dos artículos anteriores por parte del personal 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 a la persona trabajadora en el momento de causar derecho al permiso.

En lo que respecta al personal vendedor, la retribución durante los permisos contemplados en los dos artículos anteriores comprenderá exclusivamente el salario base, y su antigüedad consolidada, ello sin perjuicio del abono de las comisiones devengadas en el caso de que tales permisos no les ocupen la totalidad de la jornada diaria de trabajo, cuando así se prevea en este convenio colectivo.

Artículo 38. *Licencias para asuntos particulares.*

La persona trabajadora tendrá derecho a disfrutar de hasta seis días de licencia retribuida cada año natural por asuntos particulares no incluidos en los artículos anteriores, de forma proporcional a su jornada semanal. 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.

Salvo situaciones excepcionales, cada uno de los 6 días deberá aprobarse con la mayor rapidez posible.

Los seis días de licencia podrán ser disfrutados en forma de medias jornadas.

La persona trabajadora podrá acumular un día de licencia a las vacaciones anuales.

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

Dos de los seis días de licencia al año se concederán automáticamente, siempre que se soliciten con al menos diez días de antelación, si responden a:

- Cumpleaños de la persona interesada.
- Celebraciones familiares.
- Acompañamiento de mascota al servicio veterinario.

En lo que respecta al personal vendedor, la retribución durante las licencias contempladas en el presente artículo comprenderá exclusivamente el salario base y su antigüedad consolidada.

Artículo 39. *Permisos para exámenes.*

Las personas trabajadoras que deban presentarse a exámenes finales, liberatorios, y demás pruebas de aptitud y evaluación como consecuencia de estar matriculadas 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 de la persona trabajadora, 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.

Asimismo, el personal que participe en procesos de promoción interna y deba realizar pruebas al efecto, tendrá derecho a un máximo de dos días de permiso retribuido cada año para asistir a la realización de dichas pruebas selectivas, siempre que las mismas se desarrollen en jornada laboral o supongan un desplazamiento de la persona trabajadora.

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

Artículo 40. *Reducción de jornada.*

1. Quienes por razones de guarda legal tengan a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida, tendrán derecho a una reducción de su jornada diaria de trabajo, en los términos previstos en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Excepcionalmente y por causas debidamente justificadas, se podrá ampliar este derecho para hijos e hijas menores de catorce años.

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

Tendrán el mismo derecho las personas trabajadoras que soliciten la reducción de jornada para atender al cuidado de cónyuge, o familiares en primer grado de

consanguinidad o afinidad, afectados de alguna de las enfermedades graves relacionadas en el anexo del Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio.

2. El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, en los términos previstos en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

3. En el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, las personas trabajadoras tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el artículo 37.7 del Estatuto de los Trabajadores.

4. 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.

5. En el caso de los agentes vendedores y vendedoras, el cálculo de las comisiones generadas se realizará según los criterios establecidos en el artículo 51 regulador de las mismas.

6. Podrá realizarse un contrato de sustitución para cubrir la parte de la jornada laboral afectada por esta reducción.

Artículo 41. *Excedencia voluntaria.*

1. La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores y las 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 la misma persona trabajadora 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, la persona trabajadora 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.

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

Los vendedores y las 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, las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo o hija, en los términos previstos en el artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

Artículo 42. *Excedencia forzosa.*

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

2. Cuando una persona trabajadora sea nombrada para un cargo directivo, quedará liberada de las funciones propias de su puesto de trabajo, y estará sujeta a las condiciones fijadas en su contrato de alta dirección.

Artículo 43. *Excedencia especial.*

1. La ONCE podrá conceder excedencia especial, en los casos y con las condiciones que libremente determine, a aquellas personas trabajadoras que, por interés de la Organización, pasen a prestar servicios a entidades relacionadas con el Grupo Social ONCE.

2. En este supuesto, y en los dos supuestos de excedencia forzosa indicados en el artículo 42 anterior, la ONCE podrá formalizar un contrato de sustitución para cubrir la vacante producida mientras la persona trabajadora excedente mantenga la reserva de su puesto de origen.

CAPÍTULO SÉPTIMO

Suspensión y extinción del contrato

Artículo 44. *Suspensión.*

Las personas trabajadoras tendrán derecho a la suspensión de su contrato con reserva de su puesto de trabajo en los casos previstos en los artículos 45, 48 y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 45. *Permiso parental.*

1. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, no retribuido, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

2. Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, siempre por semanas completas.

3. Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la ONCE con una antelación de quince días, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades de la Organización.

4. En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la ONCE podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

5. Asimismo, la ONCE podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible en supuestos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la Organización por coincidir con fechas de mayor actividad institucional o comercial.

Artículo 46. *Extinción.*

1. El contrato de trabajo se extinguirá definitivamente en los casos previstos en el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores.

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

3. El hecho de que una persona trabajadora no pueda desempeñar de forma regular la totalidad de las funciones propias de su puesto por pérdida de su capacidad laboral se entenderá como ineptitud sobrevenida a todos los efectos legales.

CAPÍTULO OCTAVO

Definición, condiciones de trabajo y retribuciones de los agentes vendedores y vendedoras

Artículo 47. Definición y características básicas de los agentes vendedores y vendedoras.

1. El agente vendedor/a es un trabajador/a por cuenta ajena de régimen laboral común, cuyas definiciones de grupo profesional y de puesto de trabajo se contienen en el artículo 11 y en el anexo 1 del presente convenio.

2. Los agentes vendedores y las agentes vendedoras ejercerán la venta de todos los productos de lotería obligatorios que la ONCE ponga a su disposición, en todas sus modalidades, y de otros productos o servicios que la ONCE genere, les facilite o entregue para su comercialización al público, y prestarán al público los servicios complementarios a su función comercial que la ONCE pueda encomendarles, en los lugares, horarios, condiciones y con la utilización de los medios que se les asignen, según las directrices marcadas por la ONCE.

La actividad de los/as agentes vendedores/as se desarrollará diariamente en los términos previstos en la normativa interna de desarrollo. Habrán de alcanzar al menos el Mínimo de Venta en euros fijado en el artículo 55 de este convenio.

3. El puesto de agente vendedor/a está reservado exclusivamente para personas con discapacidad legalmente reconocida. La pérdida de la condición legal de discapacitado implicará la extinción del contrato de trabajo como agente vendedor.

Artículo 48. Reglas específicas de asignación-variación de puntos de venta a los/as agentes vendedores/as.

1. Sin perjuicio del respeto a los derechos adquiridos por los agentes vendedores titulares de puntos de venta en los términos previstos en el artículo 45.1 del XI convenio colectivo, la asignación de los puntos o zonas de venta a los/as vendedores/as será competencia exclusiva de la ONCE, sin que medie la suscripción de contrato de titularidad de ningún tipo con los/as agentes vendedores/as. La ONCE establecerá la dotación, las condiciones y obligaciones de los/as agentes vendedores/as 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/a, 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 puestos de trabajo de los/las agentes vendedores a todos los efectos, pudiendo la ONCE 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/a, será de aplicación lo previsto en el artículo 19 de este convenio.

Las variaciones de puntos y zonas de venta, salvo en supuestos excepcionales y urgentes debidamente justificados, deberán ser comunicadas al agente vendedor y a su Comité de Empresa, debidamente motivadas, y con quince días de antelación.

2. Los/as agentes vendedores/as 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/una agente vendedor/a será cubierto, en su caso, mediante el sistema de asignación descrito en el punto 1 anterior.

4. La ONCE establecerá las condiciones de explotación de los puntos de venta. Los/as agentes vendedores/as quedan comprometidos a explotarlos adecuadamente y a seguir las instrucciones que sean dictadas al respecto.

Artículo 49. *Estructura retributiva.*

1. La estructura retributiva de los/as agentes vendedores y vendedoras queda exclusivamente constituida por los siguientes conceptos:

- a) Salario base: Retribución del trabajador por unidad de tiempo.
- b) Antigüedad consolidada. Se regirá por lo dispuesto en el artículo 73 de este convenio.
- c) Comisiones por venta: Retribuciones percibidas por el vendedor/a al realizar la venta efectiva de los productos de lotería y por las jornadas de vacaciones disfrutadas en las condiciones previstas en los artículos 51, 52, 53, 54 y 58.
- d) Plus de ruta: Retribuye los desplazamientos realizados por los/as agentes vendedores/as de ruta en el desempeño normal de su trabajo.
- e) Prima por participación en resultados de la venta de productos de lotería por otros canales.

2. A los efectos del artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores, se establece que las comisiones y el plus de ruta recogidos en el presente artículo y siguientes no son consolidables.

3. En los casos de ausencias justificadas y permisos y licencias retribuidos según el presente convenio, los/as agentes vendedores/as únicamente percibirán el salario base, antigüedad consolidada y, en su caso, el plus de ruta. Ello sin perjuicio del abono de las comisiones devengadas en el caso de que tales permisos y licencias no les ocupen la totalidad de la jornada diaria de trabajo, de acuerdo con lo expresado en el artículo 51.

Artículo 50. *Salario base.*

1. El salario base es el concepto retributivo percibido por los/as agentes vendedores/as por unidad de tiempo en función del grupo profesional y puesto de trabajo al que pertenecen.

2. El salario base para los dos tramos de desarrollo de los/as agentes vendedores/as con jornada de cuarenta horas semanales en cómputo mensual (tramo inicial y tramo de desarrollo) se refleja en la tabla del anexo 2 a este convenio.

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

Artículo 51. *Comisiones Anuales por Venta.*

1. Cada agente vendedor/a percibirá comisiones por venta, en función de las jornadas de venta efectuadas y de las jornadas de vacaciones disfrutadas, considerando

todos los productos de lotería de carácter periódico de las modalidades cupón y juego activo y todos los productos de la modalidad lotería instantánea efectivamente vendidos por el agente vendedor/a en el año. Únicamente saldrán de este cálculo, en su caso, los productos de carácter extraordinario o promocionados, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 58 y 59 del convenio.

El importe total a percibir por los/as agentes vendedores/as en concepto de comisiones sobre ventas se devenga en términos anuales. El periodo de devengo y liquidación coincidirá con el año natural. Sin embargo, en cada nómina mensual se practicará, si procede, un pago a cuenta de la comisión final.

2. El sistema de cálculo de comisiones por ventas se basa en las jornadas de venta efectuadas por cada vendedor a lo largo del año.

3. En el año 2026 el Mínimo de Venta exigible a cada vendedor/a es el resultante de multiplicar 210 euros por el número de jornadas efectuadas en el año natural.

4. En el año 2026 se establece un Umbral de Venta para cada vendedor/a, que se obtiene multiplicando 142 euros por el número de jornadas de venta efectuadas en el año natural.

5. El agente vendedor/a tendrá derecho al cobro de una comisión anual por venta, si las ventas de los productos contemplados en el punto 1 de este artículo son, en el año natural, mayores o iguales al Mínimo de Venta contemplado en el punto 3. Los/as vendedores/as que tengan unas ventas anuales inferiores a su Mínimo de Venta no tendrán derecho a percibir esta comisión anual.

6. Las ventas de los productos de lotería de la ONCE se diferencian en tres tipos:

a) Ventas de productos con muy alto porcentaje de premios: ventas de los productos periódicos del cupón y de juego activo y de los productos de lotería instantánea, cuyo porcentaje de premios teórico establecido en el reglamento regulador correspondiente sea mayor o igual al 69 %.

b) Ventas de productos con alto porcentaje de premios: ventas de los productos periódicos del cupón y de juego activo y de los productos de lotería instantánea, cuyo porcentaje de premios teórico establecido en el reglamento regulador correspondiente sea mayor o igual al 60 % y menor al 69 %.

c) Ventas de otros productos: se corresponden con las ventas de los productos periódicos del cupón y de juego activo y de los productos de lotería instantánea, no incluidas en los apartados anteriores.

7. En el año 2026 se aplicará la siguiente tabla de comisiones (datos de venta en euros):

Venta anual mayor o igual a	Venta anual menor de	Porcentaje de comisión aplicable a las ventas de productos con muy alto porcentaje de premios	Porcentaje de comisión aplicable a las ventas de productos con alto porcentaje de premios	Porcentaje de comisión aplicable a las ventas de otros productos
N x 210	N x 296	1,5	2,0	2,5
N x 296	N x 353	4,0	5,0	6,0
N x 353	N x 410	7,0	8,5	10,0
N x 410	N x 466	8,5	11,5	13,0
N x 466	N x 523	9,0	12,0	14,0
N x 523	N x 580	9,5	12,5	15,0
N x 580	N x 694	10,0	13,0	16,0
N x 694		10,5	14,0	17,5

Siendo N el número de jornadas de venta realizadas por el vendedor en el año natural.

La Comisión Negociadora se reunirá en el mes de noviembre del ejercicio 2026 para evaluar la marcha de las ventas de los productos de lotería del canal de agentes vendedores/as, de cara a acordar una posible actualización del Mínimo de venta, del Umbral de Venta y de los tramos de la tabla de comisiones, con efectos de 1 de enero de 2027.

El mismo procedimiento se aplicará en el mes de noviembre de 2027, en el mes de noviembre de 2028 y en el mes de noviembre de 2029 para determinar una posible actualización del Mínimo de Venta, del Umbral de Venta y de los tramos de las tablas de comisiones de los ejercicios 2028, 2029 y 2030, respectivamente.

8. La comisión anual del agente vendedor/a se obtiene de la siguiente forma:

a) En base al número de jornadas de venta efectuadas en el año natural y a las ventas del agente vendedor/a en los productos periódicos de las modalidades cupón y juego activo y en los productos de la modalidad lotería instantánea, se determinará en qué tramo de la tabla se encuentra dicho agente vendedor/a al finalizar el año.

b) La comisión anual de las ventas de los productos con muy alto porcentaje de premios se obtiene aplicando el porcentaje de comisión del tramo correspondiente a las ventas anuales de dichos productos.

c) La comisión anual de las ventas de los productos con alto porcentaje de premios se obtiene aplicando el porcentaje de comisión del tramo correspondiente a las ventas anuales de dichos productos.

d) La comisión anual de las ventas de los otros productos se obtiene aplicando el porcentaje de comisión del tramo correspondiente a la diferencia resultante de restar a las ventas anuales de esos productos el Umbral de Venta calculado conforme al punto 4 de este artículo.

e) El importe total de las comisiones anuales del agente vendedor/a estará constituido por la suma de las comisiones contempladas en las letras b), c) y d) anteriores.

9. Para los/as agentes vendedores/as con jornada inferior a la completa (40 horas semanales), se observarán los siguientes criterios:

a) Agentes vendedores/as que vendan jornadas de 8 horas pero menos de 5 jornadas por semana: Será de aplicación en su integridad el sistema descrito, computándose exclusivamente las jornadas efectivas de venta.

b) Agentes vendedores/as que vendan en jornadas diarias inferiores a las 8 horas: Se aplicará un Mínimo de Venta, un Umbral de Venta, y unos tramos de la tabla de comisiones proporcionales a la duración reducida de sus jornadas. Esta regla no será de aplicación a aquellos agentes vendedores con jornada nocturna que vean reducida su jornada en virtud de lo dispuesto en el artículo 31.9.

10. Aquellas jornadas en las que no se preste trabajo efectivo (por ejemplo, por estar el agente vendedor/a de baja por incapacidad temporal, en suspensión de contrato por nacimiento y cuidado del menor, o 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 de Venta, el Umbral de Venta y la tabla de comisiones.

11. En caso de accidente ocurrido durante la actividad laboral, la jornada utilizada en los cálculos del Mínimo de Venta, Umbral de Venta y tabla 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/a 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 de Venta, Umbral de Venta y tabla de comisiones.

Artículo 52. *Comisiones por vacaciones.*

1. En los meses en los que el agente vendedor/a tenga alguna jornada de vacaciones, el agente vendedor tendrá derecho a percibir una «comisión diaria por vacaciones» por cada jornada de vacaciones que haya disfrutado.

2. El cálculo de la «comisión diaria por vacaciones» se efectuará en cada mes con jornadas de vacaciones, sumando las comisiones por venta percibidas por el agente vendedor/a en los doce meses anteriores, dividiendo dicha suma por el número total de jornadas teóricas menos las jornadas de vacaciones de esos doce meses. A estos efectos se tendrán en cuenta las comisiones calculadas conforme al artículo 53, apartado 1, letra a).

En ningún caso se tendrán en cuenta las comisiones por ventas realizadas con más de 12 meses de antelación a las fechas de disfrute de las vacaciones.

3. El abono de las comisiones por vacaciones se efectuará mensualmente, conforme a lo dispuesto en el artículo 53.

Artículo 53. *Pagos mensuales a cuenta de comisiones.*

1. En cada nómina mensual se practicará, si procede, un pago a cuenta de la comisión anual por ventas. Dicho pago a cuenta se calculará de la siguiente forma:

a) Se computarán las ventas mensuales y las jornadas de venta efectuadas, a las que se aplicarán las reglas establecidas en el artículo 51, pero tomando siempre en consideración los valores obtenidos en el mes de referencia.

b) Por otra parte se considerarán las jornadas de vacaciones disfrutadas, en su caso, a las que se les aplicará el cálculo definido en el artículo 52.

c) Se calculará la comisión teórica mensual del vendedor en el mes, como la suma de las cantidades calculadas por los dos conceptos anteriores.

2. Una vez obtenido el valor de la comisión teórica mensual, el importe del pago a cuenta estará constituido por el noventa por ciento de la comisión teórica mensual contemplada en este artículo.

Artículo 54. *Liquidación anual de las comisiones.*

1. Para el cálculo de la liquidación anual de las comisiones, se descontarán de la comisión anual, obtenida según lo previsto en el artículo 51, los pagos mensuales a cuenta recibidos por el agente vendedor contemplados en el artículo 53.

2. En el caso de que la suma de los pagos mensuales a cuenta realizados durante el año fuera inferior a la comisión anual, el agente vendedor tendrá derecho a percibir dicha diferencia.

3. En el caso de que la suma de los pagos mensuales a cuenta realizados durante el año fuera mayor que la comisión anual, no se efectuará ninguna liquidación.

4. La liquidación anual de las comisiones se abonará en el mes de enero del año siguiente.

Artículo 55. *Mínimo de venta obligatorio.*

El Mínimo de Venta cuyo cumplimiento será exigible a los/as agentes vendedores/as, para todos los productos de carácter periódico de las modalidades cupón y juego activo y para todos los productos de la modalidad lotería instantánea, se corresponderá con el establecido en el punto 3 del artículo 51, aplicando, en su caso, lo establecido en los puntos 9, 10, 11, y 12 de dicho artículo 51.

Artículo 56. Agentes vendedores/as 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/as agentes vendedores/as que tengan asignada una ruta de ventas tendrán derecho a cobrar un complemento salarial de noventa euros mensuales, que se abonará en doce pagas.

Artículo 57. Participación en resultados de la venta de productos de lotería por otros canales.

1. En aquellos semestres naturales en los que las ventas de productos de lotería de la ONCE mediante canales de venta diferentes del canal de agentes vendedores sean superiores a treinta millones de euros, la ONCE abonará a los/s agentes vendedores/as que cumplan las condiciones fijadas en el punto 3 de este artículo una «prima semestral por participación en ventas de otros canales», conforme a lo dispuesto en este artículo.

2. La «prima semestral total por participación en ventas de otros canales» para el conjunto de los/as vendedores/as se calculará de la forma siguiente:

- Se dividirán las ventas semestrales de otros canales en tramos.
- A cada tramo de ventas se le aplicará la siguiente tabla:

Venta semestral mayor o igual a	Venta semestral menor de	Porcentaje aplicable
30.000.000	50.000.000	2,0 %
50.000.000	80.000.000	1,5 %
80.000.000		1,0 %

– La «prima semestral total por participación en ventas de otros canales» será la suma de la prima de cada uno de los tramos.

3. La «prima semestral total por participación en ventas de otros canales» se distribuirá linealmente entre aquellos/as vendedores/as que tengan en el semestre natural una venta de productos de lotería superior a treinta mil euros.

A efectos de que la ausencia por vacaciones no repercuta negativamente sobre el importe de esta prima, durante el periodo vacacional se reducirá proporcionalmente la cifra de venta exigida en el párrafo anterior, aplicando el porcentaje de las jornadas de vacaciones sobre las jornadas teóricas de cada vendedor/a.

4. Para atender circunstancias excepcionales que pueden afectar a las condiciones del punto de venta, mediante normativa interna podrá establecerse una prima semestral mayor para determinados agentes vendedores/as. El importe total de estas primas se descontará de la «prima semestral por participación en ventas» a repartir entre el resto de agentes vendedores/as que cumplan con lo establecido en el punto 3 anterior.

5. La «prima semestral por participación en ventas de otros canales», se abonará en el mes siguiente al último mes del semestre natural, y tiene el carácter de no consolidable.

Artículo 58. Productos de lotería de carácter extraordinario.

1. La venta de los sorteos extraordinarios de la modalidad de lotería denominada «Cupón de la ONCE» se efectuará de forma anticipada por los puntos de venta autorizados, y por toda la plantilla activa de agentes vendedores y vendedoras que realicen la venta durante parte o la totalidad del intervalo de fechas en que se comercializa cada uno de estos sorteos, simultaneando su venta con la del resto de productos.

2. Para el cálculo de las comisiones por ventas de los sorteos extraordinarios del «Cupón de la ONCE» se aplicarán las siguientes reglas:

a) El cálculo de comisiones por ventas es independiente para cada uno de los sorteos extraordinarios comercializados en el ejercicio.

b) Para determinar qué porcentaje de comisión es aplicable al personal vendedor en cada sorteo extraordinario, se tendrá en cuenta el número de cupones vendidos por cada agente vendedor o vendedora, con independencia del precio del cupón, aplicando la siguiente tabla:

Ventas totales en número de cupones mayor o igual a	Ventas totales en número de cupones menor de	Porcentaje de comisión aplicable a todas las ventas
	200	12,0 %
200	300	13,0 %
300	400	14,0 %
400	500	15,0 %
500	600	16,5 %
600		17,5 %

c) Para el Cupón Extra de Navidad de 1 de enero de 2027, y para todos los sorteos extraordinarios de Navidad que se comercialicen posteriormente con el mismo precio, la tabla de comisiones será la siguiente:

Ventas totales en número de cupones mayor o igual a	Ventas totales en número de cupones menor de	Porcentaje de comisión aplicable a todas las ventas
	135	12,0 %
135	200	13,0 %
200	265	14,0 %
265	335	15,0 %
335	400	16,5 %
400		17,5 %

3. Las comisiones por las ventas los sorteos extraordinarios se percibirán por el personal vendedor en las condiciones desarrolladas en la normativa interna.

4. La venta de los sorteos extraordinarios del «Cupón de la ONCE» no computará para el cálculo de las comisiones por ventas establecidas en los artículos 51 y siguientes.

Tampoco serán computables estas ventas para los supuestos de ausencias y permisos retribuidos, ni para los complementos de las prestaciones por incapacidad temporal o por suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor.

5. Lo dispuesto en los apartados anteriores será de aplicación a todos los sorteos extraordinarios del «Cupón de la ONCE» aprobados por el Consejo General de la ONCE.

En el caso de que el Consejo General apruebe la celebración de algún sorteo extraordinario del «Cupón de la ONCE» con características y condiciones diferentes de los celebrados anteriormente, deberá reunirse la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para determinar las condiciones del mismo.

Si se produce un cambio en el precio del cupón de un sorteo extraordinario mayor o igual al 25 %, deberá reunirse la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para determinar las condiciones de aplicación de lo regulado en este artículo.

Artículo 59. *Productos de lotería promocionados.*

1. Se considerarán productos de lotería promocionados aquellos productos a los que, por motivos comerciales, estratégicos, y/o logísticos se les apliquen, durante un periodo de tiempo determinado, unas condiciones retributivas distintas a las establecidas en el artículo 51.
2. La ONCE podrá determinar, en cada momento, los productos de lotería que tendrán la condición de promocionados, así como el periodo de vigencia de la promoción.

Artículo 60. *Productos de lotería y aplicaciones móviles incentivados.*

1. Se considerarán productos de lotería incentivados aquellos productos a los que, por motivos comerciales, estratégicos, y/o logísticos se les aplique, durante un periodo de tiempo determinado, a través de un sistema previamente establecido, un incentivo dinerario o en especie, de carácter no consolidable, adicional a las comisiones de venta.
2. Asimismo podrá incentivarse a los agentes vendedores y vendedoras el uso por parte de la clientela o por la promoción de aplicaciones para teléfonos móviles, tales como «Mi Vendedor ONCE» que fomenten la venta de productos de lotería.
3. La Dirección General de la ONCE podrá determinar, en cada momento, los productos de lotería, y las aplicaciones móviles que tendrán la condición de incentivados, el periodo de vigencia, la cuantía y tipología de los incentivos, así como la mecánica o sistema para su consecución.

Artículo 61. *Gestión operativa de los productos de lotería.*

1. La actividad del personal vendedor consiste básicamente en la venta a clientes de productos de lotería de la ONCE, por su precio, formatos disponibles y en las condiciones fijadas en los reglamentos reguladores de las diferentes modalidades de lotería de la ONCE y demás normativa de desarrollo, así como en la comercialización de otros productos y/o servicios que la ONCE pueda realizar.

2. El personal vendedor contará con un terminal punto de venta, donde realizará las tareas de: control de topes y libros de boletos; emisión de boletos del cupón y juego activo; validación de productos de lotería premiados; devolución de boletos; confirmación y activación de productos de lotería instantánea; cobro de las ventas mediante los medios de pago que la ONCE ponga a su disposición; 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 el vendedor o vendedora deberá atender y, en su caso, responder las comunicaciones que la ONCE le haga llegar al terminal durante su jornada, salvo causa justificada.

3. El personal vendedor contará con un teléfono móvil que deberá tener operativo durante toda la jornada laboral, con el fin de poder estar comunicado con los responsables comerciales de su centro de adscripción y con el centro de atención a vendedores, además de poder ejecutar tareas operativas de apoyo a su trabajo.

El vendedor o vendedora deberá atender y, en su caso, responder las comunicaciones que la ONCE le haga llegar al teléfono móvil durante su jornada, salvo causa justificada.

4. El agente vendedor o vendedora recibirá con carácter previo, y con la forma y la periodicidad que se determine en normativa, los productos de lotería que tenga asignados, sin previo pago.

5. El personal vendedor deberá proceder a recepcionar informáticamente los topes y libros de boletos que haya recibido, con carácter general dentro de la misma jornada, y como máximo dentro de las 24 horas siguientes a su retirada, y a activar los libros de lotería instantánea con carácter previo a la puesta a la venta de dichos productos. Para las operaciones anteriores utilizará el terminal punto de venta o aquellos procedimientos que la normativa determine.

6. La ONCE comunicará a los vendedores y vendedoras las instrucciones logísticas para la gestión de los productos de lotería que les entregue para su comercialización a través de los terminales de punto de venta, mediante mensajes de lectura obligatoria, o por cualquier otro medio que permita la constancia de la recepción de dichas comunicaciones. Estas comunicaciones se realizarán con al menos 15 días naturales de antelación a la consumación del proceso comunicado, con la excepción indicada en el apartado 5 anterior para la recepción de productos.

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

El incumplimiento de estas instrucciones sin causa justificada facultará a la ONCE a activar aquellos libros retirados por el vendedor, no retornados, una vez agotados los plazos comunicados al vendedor o vendedora.

Cuando transcurran más de tres meses desde la retirada de un libro de lotería instantánea y éste no haya sido activado ni retornado por el vendedor o vendedora, la ONCE procederá a requerirle, por los medios previstos, el retorno o la activación inmediata del mismo, y, en caso de no realizarse dicho retorno o activación en el plazo de un mes desde el requerimiento sin causa justificada, se procederá a su activación automática. A estos efectos se consideran causas justificadas aquellas situaciones que imposibiliten el cumplimiento de estas obligaciones, incluyendo expresamente entre ellas la situación de incapacidad temporal (IT) o vacaciones. Una vez finalizada la baja por incapacidad temporal y las vacaciones, se reiniciarán los procesos contemplados en este párrafo.

7. Previa validación por el terminal punto de venta, el agente vendedor o vendedora podrá pagar o canjear productos de lotería premiados en los términos contemplados en los reglamentos reguladores de las modalidades de lotería de la ONCE y demás normativa de desarrollo.

8. Con carácter diario, y con la antelación previa a los sorteos que determine la normativa, el vendedor o vendedora procederá a comunicar los boletos del cupón que no ha vendido utilizando el terminal punto de venta, o, cuando esto no sea posible, el Centro de Atención a Vendedores o cualquier otro medio puesto a su disposición.

9. Con carácter diario, el personal vendedor procederá a liquidar la venta de los productos de lotería en el lugar, forma y horario que se le haya comunicado previamente. Para el cálculo de esta liquidación se tendrán en cuenta los productos de lotería vendidos, los premios pagados, los boletos devueltos, los cobros efectuados por los medios de pago que la ONCE ponga a su disposición en el terminal punto de venta y, en su caso, las posibles deudas de días anteriores.

10. Para aquellos vendedores y vendedoras que no liquiden en uno o más días, la ONCE podrá interrumpir la entrega de nuevos productos de lotería 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 mientras no regularice sus obligaciones de liquidación, o no concluya el correspondiente procedimiento disciplinario.

Durante la situación de suspensión cautelar de empleo el agente vendedor o vendedora seguirá devengando su salario base y su antigüedad consolidada.

Esta suspensión es una medida cautelar, que siempre debe ir paralela a la tramitación, con la máxima agilidad, de un expediente disciplinario.

11. El personal vendedor deberá proceder a anular, custodiar, enviar y/o destruir todos los productos de lotería premiados que haya pagado, y los boletos devueltos, en los términos que determine la normativa interna.

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 vendedor o vendedora en las operaciones reguladas en este artículo, y en las condiciones previstas por la normativa vigente en cada momento.

Una vez realizadas las verificaciones, constatada, en su caso, la existencia de diferencias económicas en perjuicio de la ONCE, comprobado que son deudas exigibles, y notificadas las mismas al trabajador o trabajadora de forma fehaciente, éstas adquirirán, desde tal momento, el carácter de deudas vencidas y líquidas, 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.

Una vez recibida la notificación, el agente vendedor o vendedora podrá mostrar a la ONCE su discrepancia. La ONCE analizará dicha reclamación, contestando a la misma de forma fehaciente, y si procede, se compensará dicha reclamación en el segundo pago mensual de la nómina y, en todo caso, dentro de los cinco días hábiles siguientes al día del primer pago de nómina.

Las deudas generadas durante los procesos de IT, vacaciones o licencias retribuidas no son deudas exigibles hasta el primer día de actividad del agente vendedor o vendedora.

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

13. Mientras el vendedor o vendedora permanezca en situación de baja por incapacidad temporal, la ONCE no compensará los conceptos retributivos devengados durante la baja con las deudas reguladas en el apartado anterior, salvo solicitud expresa del propio vendedor o vendedora para cada proceso de IT.

A los efectos previstos en éste y en el apartado anterior, la deuda exigible solamente vendrá integrada por los saldos negativos hasta el día anterior al día en que el vendedor inicia su baja por IT.

A estos efectos, no se incluirán en la liquidación exigible el importe de la liquidación de los productos de lotería instantánea no retornados en los procesos de pase de venta obligatoria a voluntaria y las liquidaciones por finalización de productos de lotería instantánea.

14. Los vendedores y vendedoras en situación de baja por IT que no deseen conservar los libros o boletos de lotería instantánea que tengan en su poder, podrán comunicarlo a la ONCE procediendo ésta a facilitar los medios que resulten precisos para su recogida.

15. La ONCE podrá poner a disposición de la clientela, a través del agente vendedor, elementos de *merchandising* y/o herramientas de fidelización o promoción bajo las condiciones y directrices que la ONCE determine en cada momento.

CAPÍTULO NOVENO

Retribución del personal no vendedor

Artículo 62. *Estructura retributiva.*

1. La estructura retributiva del personal no vendedor queda exclusivamente constituida por los siguientes conceptos:

- a) Salario base: Retribución de la persona trabajadora por unidad de tiempo.
- b) Antigüedad consolidada. Se regirá por lo dispuesto en el artículo 73 de este convenio.
- c) Complemento de escala.
- d) Complemento por funciones superiores.
- e) Complementos funcionales.
- f) Otros complementos.

2. Todas las retribuciones, para las personas trabajadoras 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 o trabajadora de igual puesto de trabajo que preste servicios a tiempo completo.

Artículo 63. *Salario base.*

1. Es la parte de la retribución de la persona trabajadora por unidad de tiempo, en función de su puesto de trabajo de origen y tramo de desarrollo profesional (tramo inicial o tramo de desarrollo), con independencia de los complementos que en su caso correspondan por el desempeño de un puesto de trabajo específico.

2. Cada persona trabajadora tendrá derecho al salario base que le corresponda, en función del contenido organizativo del puesto tipo que desempeñe, y de su tramo de desarrollo profesional, conforme a los niveles previstos en la tabla salarial recogida en el anexo 2.

Artículo 64. *Complemento de escala.*

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

Artículo 65. *Complemento por realización de funciones superiores.*

Cuando una persona trabajadora sea designada para realizar funciones propias de otro puesto de trabajo superior, la ONCE abonará a dicha persona, desde el primer día de la realización de los trabajos, y durante el tiempo que se realicen, la diferencia entre el salario total del puesto de origen y el salario total del puesto superior que ejerza, según la tabla anexo 2 del presente convenio.

Artículo 66. *Complementos salariales funcionales.*

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

Las trabajadoras y los trabajadores que desarrollen de forma regular las actividades que dan derecho a estos complementos percibirán su importe durante sus vacaciones. El mismo criterio se aplicará a los complementos previstos en la disposición adicional segunda de este convenio.

1. *Jornada partida.*

Es el complemento salarial funcional que percibirá el personal no vendedor que continuamente preste 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, la persona trabajadora percibirá su importe en proporción a los días de su efectiva realización.

Percibirán este complemento en vacaciones aquellas personas trabajadoras 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 300 euros/mes.

2. Trabajo a turnos.

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

El trabajo a turnos exige una organización del trabajo en equipo según la cual las personas trabajadoras ocupan sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según una planificación preestablecida.

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

3. Trabajo nocturno.

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

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

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

4. Trabajo en días no laborables.

Es el complemento funcional que percibirá el personal no vendedor que, por necesidades de la empresa, de manera circunstancial, y fuera de su jornada ordinaria, deba prestar servicios en sábados, domingos y festivos.

Por dicho complemento se tendrá derecho al percibo del 60 % del precio de la hora ordinaria, calculada sobre el salario base del puesto funcional que efectivamente se desarrolla, complemento de escala, en su caso, y antigüedad consolidada; asimismo, se deberá recuperar el mismo tiempo de descanso en los cuatro meses siguientes. El complemento del 60% se podrá sustituir, por acuerdo entre la persona trabajadora y la dirección del centro, por una compensación en tiempo libre en la misma proporción. Se garantizará en todo caso el descanso mínimo semanal en los términos previstos en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 67. *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 las trabajadoras y de los trabajadores, rentabilidad laboral, responsabilidad profesional, disponibilidad ante las necesidades del servicio, así como actitudes personales ante los compañeros y compañeras, 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 68. *Incompatibilidades.*

Serán incompatibles entre sí los complementos de jornada partida y trabajo a turnos, no pudiendo percibir la misma persona trabajadora a la vez estos complementos.

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

Artículo 69. 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 las personas trabajadoras designadas al efecto.

4. El valor de la hora extraordinaria se calculará teniendo en cuenta el salario base del puesto funcional que efectivamente se desarrolla, complemento de escala, en su caso, y antigüedad consolidada, con un incremento del setenta y cinco por ciento.

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

6. Las personas trabajadoras no podrán realizar horas extraordinarias sin contar con la previa autorización de la ONCE.

CAPÍTULO DÉCIMO**Normas comunes sobre retribuciones para el personal vendedor y no vendedor****Artículo 70. Revisión Salarial.**

1. Con efectos de 1 de enero de 2026 se aplicarán para el salario base y complemento de escala las tablas de retribución contempladas en el anexo 2.

2. La Comisión Negociadora se reunirá en el mes de noviembre de 2026 para evaluar la marcha de las ventas de productos de lotería de todos los canales, y el resultado de explotación (con premios ajustados); y con base en las conclusiones de dicho análisis se acordará la subida del salario base y del complemento de escala, a aplicar con efectos de 1 de enero de 2027.

3. El procedimiento descrito en el apartado anterior se aplicará también en el mes de noviembre de 2027, en el mes de noviembre de 2028, y en el mes de noviembre de 2029, para determinar la subida del salario base y del complemento de escala de los ejercicios 2028, 2029, y 2030, respectivamente.

Artículo 71. Prima de participación en resultados.

Al finalizar cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo, los trabajadores y trabajadoras de la ONCE tendrán derecho a percibir una «prima de participación en resultados», de acuerdo con lo siguiente:

a) Se partirá en cada año del resultado de explotación con premios ajustados que figura en la «cuenta de resultados analítica» de las cuentas anuales auditadas de la ONCE (en el año 2025 incluido en la nota 22 letra j) de la memoria).

b) En el caso de que el beneficio de explotación (con premios ajustados) de un ejercicio sea mayor o igual a 6.250.000 de euros, la «prima de participación en

resultados global» para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras se calculará de la forma siguiente:

- Se dividirá el beneficio de explotación (con premios ajustados) por tramos.
- A cada tramo del beneficio de explotación (con premios ajustados) se le aplicará la siguiente tabla:

Beneficio de explotación (con premios ajustados) (euros)		Porcentaje
Mayor o igual a	Menor de	
6.250.000	12.500.000	45
12.500.000	25.000.000	30
25.000.000	en adelante	22

- La «prima de participación en resultados global» será la suma de la prima de cada uno de los tramos.

c) La «prima de participación en resultados global» se distribuirá linealmente entre todos los trabajadores que hayan estado en activo en el ejercicio 9 meses o más, con independencia del grupo profesional al que pertenezcan.

d) En el cálculo establecido en la letra c) anterior se garantiza un mínimo de 75 euros por trabajador, siempre que el trabajador cumpla con las condiciones establecidas en dicha letra c), y que el beneficio de explotación con premios ajustados sea mayor a 6.250.000 euros.

e) La «prima de participación en resultados» es independiente para cada ejercicio y tiene el carácter de no consolidable.

f) La «prima de participación en resultados» se abonará en un pago único en el mes de abril del año siguiente, una vez se cuente con las cuentas anuales formuladas por el Director General.

Artículo 72. Pagas extraordinarias.

Se percibirán dos pagas extraordinarias al año, en cómputo semestral, que se abonarán en los meses de junio y diciembre.

Las pagas extraordinarias se devengarán en cada uno de los dos semestres naturales, en proporción al tiempo de trabajo prestado, e incluirán exclusivamente el salario base, complemento de escala en su caso, y antigüedad consolidada.

Cuando en un semestre una persona trabajadora haya tenido diferentes cuantías de salario base, de complemento de escala en su caso, o de antigüedad consolidada, la paga extraordinaria se calculará proporcionalmente a los salarios base y antigüedad consolidada percibidos.

Artículo 73. Antigüedad consolidada.

Las cantidades que las personas trabajadoras venían percibiendo en concepto de «antigüedad» y de «antigüedad y desempeño», de conformidad con anteriores convenios colectivos, han quedado integradas en una cuantía fija para cada trabajador o trabajadora en concepto de «antigüedad consolidada». Este concepto tendrá carácter personal, no será absorbible ni compensable, ni tendrá ninguna revalorización en el futuro.

El concepto «antigüedad consolidada» recoge, a título individual y como complemento personal, las cantidades consolidadas y acordadas que por los conceptos de «antigüedad» y de «antigüedad y desempeño» percibían, a la entrada en vigor del presente convenio colectivo, cada una de las personas trabajadoras a las que les afecte.

Artículo 74. *Pago del salario.*

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

El recibo de salarios, en el que se harán constar todos los conceptos retributivos que establece la normativa vigente, y las retenciones y descuentos que se practiquen, estará a disposición de todas las personas trabajadoras, que podrán acceder a él a través de PortalONCE. El trabajador que lo desee podrá solicitar la remisión de la nómina en papel a su domicilio.

El modelo de recibo de salarios contará con el informe preceptivo y vinculante del Comité Intercentros.

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

Artículo 75. *Anticipos.*

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

En el caso del personal vendedor, los anticipos comprenderán el salario base y antigüedad consolidada.

CAPÍTULO UNDÉCIMO

Régimen disciplinario

Artículo 76. *Potestad disciplinaria.*

Las personas trabajadoras podrán ser sancionadas 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 77. *Graduación.*

Las faltas disciplinarias de las personas trabajadoras, cometidas con ocasión o como consecuencia de su trabajo, podrán ser en atención a su importancia, reincidencia, reiteración o intencionalidad: leves, graves o muy graves.

a) Serán faltas leves:

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

a.2) La no comunicación, con la debida antelación, de la falta al trabajo por causa justificada, a no ser que pruebe la imposibilidad de hacerlo.

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

a.4) No comunicar a la Entidad los cambios de domicilio o residencia.

a.5) Dejar de practicar, total o parcialmente, la liquidación de la venta de los productos de lotería, durante uno o dos días por causas imputables al agente vendedor.

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 abandono del lugar de trabajo, así como el incumplimiento de las obligaciones propias del puesto, o de las instrucciones recibidas en relación con las funciones propias de la persona trabajadora, así como la negligencia excusable en el cumplimiento de sus deberes.

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

b.4) 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 el personal.

b.5) 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. 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.6) Dejar de practicar, total o parcialmente, la liquidación de la venta de los productos de lotería durante tres, cuatro o cinco días, por causas imputables al agente vendedor.

b.7) Perjudicar o entorpecer la venta que realiza otro compañero, colocándose en su punto de venta o área de influencia hallándose éste presente.

b.8) 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.9) Cualquier conducta o actitud, durante el ejercicio del trabajo, que suponga perjuicio grave para la imagen de la Organización.

b.10) Negarse a vender cualquier producto que el vendedor tenga disponible para su venta al público, en cualquiera de sus soportes, negarse a expender productos por el terminal punto de venta; no exponer al público todos los productos que tenga disponibles, siempre que la ONCE haya puesto a disposición del vendedor medios adecuados para su exposición; negarse a aceptar los medios de pago establecidos por la ONCE.

b.11) Ejercer la venta durante el período de vacaciones retribuidas o encontrándose en situación de baja médica.

b.12) Exponer o ejercer la venta de loterías, rifas o juegos legales, o cualquier producto no autorizado por la ONCE.

b.13) El incumplimiento reiterado de las normas sobre registro horario y marcaje de jornada por causas imputables a la persona trabajadora.

b.14) La utilización negligente o incorrecta de los recursos informáticos corporativos, o su empleo para actividades no relacionadas con el puesto de trabajo, de conformidad con lo previsto en la normativa específica sobre esta materia vigente en cada momento.

b.15) 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, el falseamiento voluntario de datos o información relativos al servicio, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso. También tendrá esta consideración el retraso en practicar, total o parcialmente, la liquidación del importe de la venta de productos de lotería durante un período de seis o más días en un mes, por causas imputables al vendedor, así como las liquidaciones y devoluciones incorrectamente practicadas por negligencia imputable al vendedor.

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

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

c.4) La denuncia de robo o expoliación que resulte falsa o no ajustada a la realidad.

c.5) 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 del personal vendedor) 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.6) 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.7) Cuando resulte suficientemente acreditada la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

c.8) La errónea comunicación del número o números de cupón premiados, o de las combinaciones, en los sorteos de las diferentes modalidades y productos de lotería de la ONCE, de los resultados de los mismos, de las cuantías de sus premios o botes, y de las reglas de juego de los distintos productos de la modalidad lotería instantánea vigentes en cada momento, cuando concorra mala fe debidamente probada.

c.9) Las agresiones físicas, así como las ofensas verbales que supongan perjuicio grave y manifiesto para la dignidad o imagen de los compañeros, superiores, subordinados o público.

c.10) Vender rifas o juegos de carácter ilegal.

c.11) La infracción de las normas reguladoras de la venta y del circuito de juego, como puede ser, por ejemplo, y sin carácter exhaustivo, vender productos de lotería a precio distinto al establecido; vender productos de lotería correspondientes a sorteos ya realizados, o boletos de productos ya finalizados; vender productos de lotería previamente anulados, vender productos de lotería instantánea sin haberlos activado previamente, o cancelar operaciones válidas sin causa justificada.

c.12) La venta de lotería y el pago de premios a personas menores de edad.

c.13) 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; realizar actividades particulares durante la jornada de trabajo, en detrimento grave del servicio.

c.14) El abuso de autoridad, en el ejercicio de sus funciones, por parte de los superiores.

c.15) La obstaculización o impedimento por parte de los diferentes responsables de la ONCE del libre ejercicio de los derechos sindicales.

c.16) 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.17) Publicar opiniones insidiosas o falsas que menosprecien y desprestigien la imagen de la ONCE a través de cualquier medio.

c.18) El incumplimiento deliberado de las normas internas reguladoras de la utilización de los recursos informáticos corporativos, y la infracción de estas normas que pueda generar riesgos o perjuicios graves para la Organización.

c.19) La infracción de los modelos de prevención y de las políticas y protocolos de cumplimiento normativo adoptados por la ONCE con la finalidad de prevenir la comisión de ilícitos, infracciones administrativas y delitos en el seno de la Empresa.

c.20) Las infracciones en materia de seguridad en el ámbito del Sistema de Gestión de la Seguridad de la Información (SGSI) del Área de Juego.

c.21) 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 78. *Acoso y ciberacoso en el trabajo.*

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

Los criterios para definir las conductas constitutivas de acoso, las pautas de actuación y el procedimiento a seguir en estos supuestos, se regirán por lo establecido en la normativa interna de desarrollo.

Artículo 79. *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.

b) Por faltas graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de tres a seis días.

– Cambio de puesto o zona de venta dentro de la misma localidad. Si la persona trabajadora ostentaba la condición de titular, perderá la titularidad.

c) Por faltas muy graves:

– Suspensión de empleo y sueldo de siete a treinta días.

– Traslado a otro puesto o zona de venta, fuera de la localidad, y dentro del ámbito del mismo centro directivo, sin derecho a las compensaciones previstas en el artículo 19 de este convenio. Si la persona trabajadora ostentaba la condición de titular, perderá la titularidad.

– Traslado forzoso fuera del ámbito de su centro directivo, sin derecho a las compensaciones previstas en el artículo 19 de este convenio.

– Despido.

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

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

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

Artículo 80. *Procedimiento.*

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

Deberá comunicarse la sanción por falta leve al comité de empresa, y asimismo al delegado sindical acreditado por el sindicato al que la persona trabajadora estuviera, en su caso, afiliada, si la ONCE conociera este dato.

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 a la persona interesada y al Comité de Empresa o delegados de personal, haciéndoles saber el derecho que les asiste a ser oídos en el expediente. La persona interesada dispondrá de

un plazo de diez días naturales, contados desde la notificación del pliego de cargos, para presentar las alegaciones que estime pertinentes en defensa de sus derechos. En el mismo plazo de diez días podrá emitir un informe la representación legal de los trabajadores.

Asimismo, se dará audiencia al delegado sindical acreditado por el sindicato al que la persona trabajadora estuviera, en su caso, afiliada, si la ONCE conociera este dato.

3. De toda sanción se dará traslado por escrito a la persona trabajadora, 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 a la persona interesada 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/a del Comité de Empresa o delegado/a 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 de la persona trabajadora sancionada 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 81. *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 de la persona trabajadora expedientada.

Artículo 82. *Garantías de los representantes de las personas trabajadoras.*

1. Para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves a los representantes legales de las personas trabajadoras 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 y las representantes legales de las personas trabajadoras no podrán ser despedidos/as ni sancionados/as 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 de la persona trabajadora 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 sufrir discriminación en su promoción económica o profesional en razón precisamente del desempeño de su representación.

3. Las delegadas y 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 83. *Otras garantías.*

Las personas trabajadoras podrán 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 la persona interesada, abrirá la oportuna información y adoptará las medidas disciplinarias o de cualquier otra índole que en cada caso procedan, de las que dará cuenta a la representación del trabajador dentro del plazo máximo de treinta días.

CAPÍTULO DUODÉCIMO

Previsión social

Artículo 84. *Prestaciones complementarias por incapacidad temporal y por suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor.*

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 suspensión de contrato de trabajo por nacimiento y cuidado del menor, o suspensión por riesgo durante el embarazo, tendrán derecho a que la ONCE les complemente la prestación económica que pueda corresponderles, en su caso, en dichas situaciones desde el primer día de incapacidad temporal, y hasta el 100 por 100 del salario base, complementos de escala y de funciones superiores, en su caso, y antigüedad consolidada.

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

2. Con carácter trimestral se calculará el índice anual de absentismo por contingencias comunes registrado por toda la plantilla de la ONCE, en el período de los doce meses anteriores. Si dicho índice anual fuera menor o igual al 10 %, 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, complementos de escala y de funciones superiores, en su caso, y antigüedad consolidada, desde el trigésimo primer día de cada baja hasta la expedición del parte de alta por cualquier causa y, en todo caso, por un período máximo de hasta doce meses desde el inicio de la incapacidad.

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

Si en el año natural inmediatamente anterior la trabajadora o el trabajador no hubiera tenido ningún día de inactividad por enfermedad, se aumentará el periodo de protección establecido en el párrafo anterior hasta doce días naturales. Si en los dos años naturales inmediatamente anteriores el trabajador o la trabajadora no hubiera tenido ningún día de inactividad por enfermedad, el periodo referido se aumentará hasta dieciocho días naturales.

4. 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 de la persona trabajadora 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 gestión por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, en tiempo y forma, de los partes de baja y confirmación de IT.

5. Cuando la situación de baja por incapacidad temporal se extinga por pase a la incapacidad permanente o gran incapacidad 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 incapacidad.

6. Con carácter excepcional, el personal no vendedor que venía percibiendo el plus de residencia continuará cobrándolo durante las situaciones de baja por incapacidad temporal, y suspensión del contrato por nacimiento y cuidado del menor, en los casos y con el alcance que se contemplan en la disposición transitoria primera de este convenio, y en este artículo.

7. Las prestaciones complementarias reguladas en este artículo se abonarán exclusivamente mientras permanezca vigente la relación laboral con la ONCE.

Artículo 85. *Prestación complementaria de asistencia sanitaria.*

Se regula por el presente convenio colectivo una prestación complementaria de asistencia sanitaria y dental, cuyo régimen jurídico queda definido por los principios básicos siguientes:

1. El derecho a la prestación se reconoce a todas las personas trabajadoras, así como a sus cónyuges, parejas de hecho, hijos e hijas menores de 18 años, que cumplan con sus obligaciones de pago, a título de asegurados.

2. La ONCE tiene concertadas pólizas de asistencia sanitaria con cobertura a partir de 1 de enero de 2026 y por un periodo de cuatro años a la que podían adherirse hasta el 31 de marzo todos los trabajadores en activo que lo desearan, así como los que se incorporen durante la vigencia de este convenio colectivo, con sus familiares arriba indicados, en las condiciones que establezca la póliza, siempre que lo hagan en los seis primeros meses de su incorporación a la ONCE. Las personas trabajadoras que posteriormente se den de baja en la póliza no podrán volver a adherirse a ella.

3. Se establece un régimen de pago compartido, consistente en un porcentaje a cargo de la persona trabajadora del coste de la póliza de asistencia sanitaria.

La ONCE abonará el importe del 10 % de la prima de la póliza sanitaria concertada durante los años de vigencia del presente convenio.

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

Se faculta a la Dirección General de la ONCE para regular las condiciones específicas del disfrute del derecho y el concierto de las pólizas correspondientes con las compañías aseguradoras, siendo la ONCE la tomadora del seguro.

Artículo 86. *Reconocimientos médicos.*

Los reconocimientos y pruebas de vigilancia de la salud tendrán carácter obligatorio en todos los supuestos en que la ley así lo establezca.

En particular, serán obligatorios los reconocimientos de los trabajadores y trabajadoras que reanuden su actividad tras una ausencia prolongada por motivos de salud.

CAPÍTULO DECIMOTERCERO

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 87. *Comités de Seguridad y Salud.*

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

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

Asimismo, se constituirán Comités de Seguridad y Salud en el ámbito de las Direcciones de Apoyo, con la excepción de aquellas Direcciones de Apoyo radicadas en una provincia que cuente con una delegación territorial o dirección de zona.

2. En los Centros en que se constituyan los Comités de Seguridad y Salud, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1, su composición será paritaria, y constará:

- De cinco delegados/as de prevención y cinco representantes de la ONCE, en aquellos Centros que cuenten con más de 500 trabajadores de plantilla.

- De tres delegados/as de prevención y tres representantes de la ONCE, en aquellos Centros que tengan de 101 a 500 trabajadores.

- De dos delegados/as de prevención y dos representantes de la ONCE en aquellos Centros que tengan de 50 a 100 trabajadores.

En los Centros en los que haya representados hasta 49 personas trabajadoras el delegado o delegada de prevención será uno de los delegados de personal.

3. Las competencias del Comité de Seguridad y Salud, referidas a su ámbito de actuación, serán las previstas en la legislación vigente.

4. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá trimestralmente y siempre que las circunstancias así lo requieran, a petición de cualquiera de las partes. Asimismo adoptará sus propias normas de funcionamiento interno. Podrán participar con voz pero sin voto los delegados o las delegadas sindicales.

5. El Comité de Seguridad y Salud recibirá notificación de forma fehaciente sobre la memoria y programación anual de la actividad preventiva dentro de su ámbito; las evaluaciones de riesgos; los daños producidos en la salud o en la integridad física de las personas trabajadoras; las inspecciones laborales relacionadas con la prevención de riesgos laborales y las auditorías de prevención de riesgos laborales.

Artículo 88. *Delegados de prevención.*

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

2. Los delegados de prevención serán elegidos por y entre el conjunto de los miembros de Comités de Empresa y delegados de personal pertenecientes al ámbito de cada centro directivo presupuestariamente autónomo de que se trate.

Asimismo, se elegirán delegados de prevención en el ámbito de las direcciones de apoyo, con la excepción de aquellas direcciones de apoyo radicadas en una provincia que cuente con una delegación territorial o dirección de zona.

3. Las funciones de los delegados de prevención referidas a su ámbito serán las previstas en la legislación vigente.

4. La empresa proporcionará a los delegados de prevención los medios y la formación en materia preventiva que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones, el contenido de esta formación estará siempre en consonancia con la

especificidad propia de los centros de trabajo de la ONCE y de las tareas realizadas por su plantilla.

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 89. *Comité Intercentros de Seguridad y Salud.*

Se constituye el Comité Intercentros de Seguridad y Salud (CISS) como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la ONCE en materia de prevención de riesgos laborales a nivel estatal.

El CISS contará con diez miembros. Formarán parte de él cinco representantes elegidos por el Comité Intercentros, y cinco representantes de la ONCE.

Son competencias y facultades del CISS todas las recogidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en el ámbito general de la ONCE, y en particular las facultades que anteriormente ostentaba en esta materia el Comité Intercentros de la ONCE, como:

- Consulta y participación en temas generales de prevención de riesgos laborales que afectan a toda la plantilla de ONCE (introducción de nuevos proyectos, nuevas tecnologías, propuestas de mejora de las condiciones, etc.).

- Consulta y participación sobre documentación como el plan de prevención de riesgos laborales, metodología utilizada para evaluar los riesgos laborales, diseño de programas de monitoreo de salud adaptados a los riesgos detectados, planificación de la actividad anual, informe anual de la revisión por la dirección en materia de PRL, informe anual de accidentes, gestión realizada por las entidades especializadas con las que se hayan concertado actividades preventivas, etc.

El CISS elaborará su propio reglamento de funcionamiento.

CAPÍTULO DECIMOCUARTO

Acción social

Artículo 90. *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 personas trabajadoras 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 91. *Presente navideño.*

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

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

2. Los días 24 y 31 de diciembre la Dirección de los Centros podrá pactar con los comités de empresa la salida anticipada de todo el personal, vendedor y no vendedor, hasta un máximo de dos horas respecto de la finalización de su jornada asignada.

Artículo 92. *Ayudas para hijos e hijas menores y para hijos e hijas con discapacidad dependientes.*

1. El programa de acción social, en la modalidad de prestaciones por hijos o hijas a cargo, y en concepto de mejora voluntaria de la protección familiar de Seguridad Social, contará con una cuantía de dos millones trescientos mil euros anuales.

2. Todos los trabajadores y trabajadoras, que lleven al menos doce meses ininterrumpidos de servicios prestados a la ONCE tendrán derecho a percibir novecientos euros por cada nacimiento o adopción de hijo o hija (en los términos del artículo 48, apartados 4 y 5, 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 a su cargo hijos/hijas con edades comprendidas entre 1 año y 16 años, ambas inclusive, o hijos/hijas con discapacidad dependientes, de acuerdo con lo siguiente:

– El 30 % del fondo restante, se repartirá linealmente entre todas las personas trabajadoras con hijos/hijas con edades entre 1 y 3 años, ambas inclusive, o hijos/hijas con discapacidad dependientes, que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33 %, con independencia de su edad.

– El 65 % del fondo restante, se repartirá linealmente entre todas las personas trabajadoras con hijos/hijas con edades entre 4 y 16 años, ambas inclusive.

– El 5 % del fondo restante quedará como remanente para hacer frente a posibles reclamaciones. Una vez atendidas todas las reclamaciones, el remanente disponible se acumulará para el año siguiente.

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

4. Para el cálculo de la edad de los hijos/hijas se tomará como referencia el día 31 de diciembre.

5. Cuando la persona trabajadora tenga dos o más hijos/hijas, tendrá derecho a cobrar las cantidades obtenidas en los apartados anteriores por cada uno de ellos.

6. Si los dos progenitores son personas trabajadoras de la ONCE, únicamente tendrá derecho al cobro de las cantidades anteriores uno de ellos.

Artículo 93. *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

incapacidad permanente absoluta, derivadas en ambos casos de accidente de trabajo acaecido durante la vigencia de la relación laboral con la ONCE, y con la extensión y exclusiones que determine la póliza. El capital a percibir por el trabajador será de noventa mil euros. Se excluirá expresamente la incapacidad derivada de enfermedad, sea profesional o común, o de accidente no laboral.

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

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

Veinticinco años: un premio de 611 euros.

Treinta y cinco años: un premio de 911 euros.

d) La ONCE asume el compromiso de contratar, en calidad de tomador, una póliza de seguro que cubra el riesgo por robo y expoliación que sufran los agentes vendedores, en calidad de asegurados, de los cupones o productos asignados, o del dinero obtenido por la venta. Las condiciones de cobertura, los límites y exclusiones se fijarán dentro de los términos que en la póliza de seguro se establezcan.

Artículo 94. *Comidas en los CRE.*

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

CAPÍTULO DECIMOQUINTO

Procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos

Artículo 95. *Ámbito.*

1. El presente capítulo regula los procedimientos para la solución de los conflictos surgidos entre la ONCE y sus personas trabajadoras 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.

3. A los efectos previstos en el artículo 85.3, apartados c) y e), del Estatuto de los Trabajadores, si los procedimientos regulados en este capítulo no fueran suficientes para resolver el conflicto, una vez sometido éste a la consideración de la Comisión Paritaria del presente convenio, las discrepancias se resolverán de conformidad con los procedimientos de mediación establecidos en el Sexto Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC).

Artículo 96. *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 supra personales 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 97. *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 98. *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 99. *Arbitraje.*

1. Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes en conflicto acuerdan voluntariamente encomendar a una tercera persona 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 de las personas designadas como árbitro o árbitros.
- 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 personas expertas imparciales. Se llevará a cabo la comunicación del nombramiento en igual forma que la señalada para los mediadores en el artículo 98, 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 98, apartado 4, de este capítulo.

Artículo 100. *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 adicional primera. *Fuerza mayor.*

Cuando concurren situaciones excepcionales de fuerza mayor que impidan totalmente el desarrollo de la actividad laboral de una persona trabajadora y por parte de su centro no se le ofrezca un puesto alternativo, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir, durante los días que permanezca en dicha situación, el sueldo base diario, complemento de escala, en su caso, y antigüedad consolidada, 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. *Otros complementos funcionales.*

1. Los complementos funcionales que se relacionan a continuación mantendrán la regulación y la cuantía previstas en la actualidad, hasta tanto no sean objeto de reforma por parte de una Comisión de Adecuación de Puestos específica, en la que estarán representadas la dirección de la ONCE y el Comité Intercentros:

- Complemento de evaluación de destino.
- Idiomas.
- Conducción de vehículos.
- Secretaría de dirección.
- Enseñanza integrada.

No tienen carácter consolidable, y sólo se percibirán mientras la persona trabajadora desarrolle efectivamente la actividad que da derecho a ellos.

2. La Comisión de Adecuación de Puestos prevista en el apartado anterior será asimismo informada de los complementos previstos en el artículo 22.4 de este convenio, de sus cuantías, y de sus modificaciones.

Disposición adicional tercera. *Promoción del empleo indefinido en la ONCE.*

1. Existe plena coincidencia entre las partes firmantes para dar continuidad a los tramos de desarrollo creados en el XIV Convenio Colectivo, y en concreto al tramo inicial destinado a los trabajadores y trabajadoras que se incorporen a la plantilla de la ONCE, con especial hincapié en las personas con discapacidad, durante un periodo transitorio que les permita adquirir las habilidades necesarias para el pleno y correcto desempeño de su trabajo y para su equiparación con los demás trabajadores y trabajadoras de la Organización.

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

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

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

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

Es voluntad de los negociadores del presente convenio colectivo, que las personas trabajadoras junior alcancen el grado de desarrollo (senior), en el menor tiempo posible. Para ello la ONCE analizará, a los dos años de contrato, la formación y capacitación profesional alcanzada por cada trabajador o trabajadora en grado junior, con el fin de valorar, si procede, su conversión a grado senior.

4. El personal encuadrado en el tramo inicial (junior) percibirá el salario base, y en su caso el complemento de escala, establecido en su tabla salarial específica dentro del anexo 2 de este convenio colectivo para su respectivo puesto de trabajo.

El personal encuadrado en el tramo de desarrollo (senior) percibirá el salario base, y en su caso el complemento de escala, establecido en su tabla salarial específica dentro del mismo anexo 2 para su respectivo puesto de trabajo.

En ningún caso la retribución total percibida por una persona trabajadora clasificada en el tramo inicial o junior podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional vigente en cada momento.

5. Dentro de su política de fomento del empleo estable, la ONCE concertará al menos tres mil doscientos nuevos contratos indefinidos durante los cinco años de vigencia del presente convenio colectivo.

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

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

Disposición adicional cuarta. *Cumplimiento de los principios de juego responsable.*

La ONCE es un operador de juego de reconocido prestigio sujeto a un estricto control público, y por ello, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 13/2011, de 27 de mayo, de regulación del juego, la ONCE es uno de los dos operadores para los que han quedado reservadas las loterías de ámbito estatal.

Al amparo de dicha reserva, la ONCE comercializa productos de tres modalidades de lotería de las que es titular: «Cupón de la ONCE», «Juego Activo de la ONCE» y «Lotería Instantánea de boletos de la ONCE», y en su actuación está comprometida con los principios de juego responsable que se derivan de la normativa española de juego y de los estándares de juego responsable emitidos por la Asociación Europea de Loterías y Apuestas Deportivas de Estado (EL).

En la comercialización de sus productos de lotería, la actuación de la ONCE se caracteriza por promover un consumo responsable, imposibilitar el acceso a los menores de edad a sus productos y tener una clara vocación institucional de transparencia y responsabilidad hacia las personas consumidoras y hacia la sociedad en general.

Las partes asumen el firme compromiso de velar por que todos los trabajadores y trabajadoras de la ONCE respeten y sigan los principios de juego responsable indicados en los párrafos anteriores, siendo dichos principios de obligado cumplimiento para los agentes vendedores y para otros trabajadores y trabajadoras directamente relacionados con el diseño, comercialización y publicidad de los productos de lotería de la ONCE.

Disposición adicional quinta. *Trabajo a distancia.*

En cumplimiento de lo previsto en la disposición adicional quinta del XVII Convenio Colectivo de la ONCE y su personal, el 22 de febrero de 2023 la Comisión Negociadora adoptó el Acuerdo sobre Trabajo a Distancia en la ONCE, en el que se recogían las condiciones generales de esta modalidad de prestación de servicios, que se configura como una medida pactada de adaptación y flexibilización de la actividad laboral.

Las Partes firmantes consideran que la implantación del trabajo a distancia en la ONCE ha sido, por lo general, satisfactoria, sin perjuicio de la necesidad de revisar y actualizar las condiciones inicialmente pactadas en aquellos aspectos que lo exijan.

Por ello las Partes firmantes asumen el compromiso de proceder, en el plazo máximo de un año desde la firma del presente convenio colectivo, a analizar los resultados de la modalidad de prestación de trabajo a distancia y, con base en los resultados de dicho análisis, valorar una posible actualización del contenido del Acuerdo sobre Trabajo a Distancia en la ONCE, siempre teniendo en cuenta el modelo de atención personal tan propio de la Institución, tanto para las personas afiliadas como para los/as trabajadores/as.

Disposición adicional sexta. *Clasificación profesional.*

En cumplimiento de lo previsto en la disposición adicional sexta del XVII Convenio Colectivo de la ONCE y su personal, el 6 de marzo de 2024 la Comisión Negociadora aprobó las conclusiones del estudio de valoración de puestos de trabajo realizado a lo largo de 2023.

En dicho acuerdo las Partes se comprometían a mantener una actualización permanente de la estructura profesional para adaptarnos a las nuevas necesidades que surjan en el futuro, a la vista de la constante evolución de las funciones profesionales.

Por ello las Partes firmantes se comprometen, dentro de la vigencia temporal del presente convenio colectivo, a continuar analizando la clasificación profesional en la ONCE y a introducir en ella las actualizaciones que resulten necesarias.

En el marco de la revisión continua de puestos y tareas, las Partes firmantes se comprometen a implantar un sistema de incentivos claros y medibles para el personal que realiza funciones administrativas más complejas y técnicas, a partir de la evaluación que efectúe una consultora externa, contando para dicha evaluación con un plazo de 18 meses.

Disposición adicional séptima. *Desconexión digital.*

Se reconoce el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras fuera de su jornada laboral, durante los períodos de descanso, permisos y vacaciones, y bajas por incapacidad temporal.

La ONCE elaborará, con participación del Comité Intercentros, un protocolo regulador de la política de desconexión digital, que definirá las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

Este protocolo deberá ser aprobado antes de que transcurra un año desde la fecha de firma del presente convenio.

Disposición adicional octava. *Fenómenos adversos.*

La ONCE negociará con la representación legal de las personas trabajadoras, en el marco del Comité Intercentros de Seguridad y Salud, protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

Este protocolo deberá ser aprobado antes de que transcurran seis meses desde la fecha de firma del presente convenio.

Disposición adicional novena. *Planes de movilidad sostenible.*

La ONCE negociará con la representación legal de las personas trabajadoras medidas para promover la elaboración de planes de movilidad sostenible al trabajo con el alcance y contenido previstos en Ley 9/2025, de Movilidad Sostenible.

A estos efectos la Dirección General de la ONCE y el Comité Intercentros elaborarán, de común acuerdo, las orientaciones y las líneas básicas que vertebrarán los planes de movilidad sostenible en los centros de trabajo, antes del 31 de diciembre de 2026.

Disposición adicional décima. *Incidencias operativas.*

En determinadas situaciones, el personal vendedor puede sufrir una pérdida de oportunidades de venta a causa de incidencias puntuales ajenas a su voluntad, de carácter tecnológico, operativo o logístico.

La ONCE asume el compromiso de identificar y evaluar el alcance de estas incidencias, y de regular el posible abono al vendedor o vendedora afectados de una compensación por el perjuicio efectivo, cuando proceda, en aquellos casos en que la ONCE tenga la responsabilidad directa de la incidencia.

Disposición adicional undécima. *Lenguaje no sexista.*

Las partes firmantes han adquirido un compromiso firme en la defensa y la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres y entienden que deben velar por que en la comunicación interna y externa de ámbito laboral se utilice un lenguaje no sexista.

Por ello, en el presente convenio colectivo se ha intentado hacer referencia a las personas trabajadoras sin especificar su sexo. No obstante, en ocasiones se han utilizado términos genéricos para aportar claridad y facilidad de lectura, sin que esto suponga un menor compromiso de las partes con las políticas de igualdad y contra la discriminación por razón de sexo.

Disposición transitoria primera.

Las personas trabajadoras no vendedoras 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 cada año de vigencia del presente convenio, 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.

Las personas trabajadoras 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.

ANEXO 1

Definiciones funcionales

Grupo I (Personal Vendedor)

Agente Vendedor/a. Nivel 1

Las personas vendedoras ejercerán la venta de todos aquellos productos de lotería y de aquellos productos y servicios complementarios que la ONCE determine, en los lugares, horarios, condiciones, y con la utilización de los medios que se les asignen. Su actividad se desarrollará diariamente, en el lugar y durante el horario de trabajo establecidos en el anexo 1 a su contrato, y habrán de alcanzar al menos el mínimo de venta en euros fijado en el convenio colectivo.

Realizan la promoción y venta de todos los productos de lotería que la ONCE determine en cualquiera de sus soportes y modalidades utilizando técnicas comerciales adecuadas. Realizan la liquidación de los mismos, así como la devolución de los no vendidos, en la forma y lugar que la ONCE les indique, haciendo los desplazamientos necesarios, tanto para dichos procesos como para el propio ejercicio de la venta. Aceptan todos los medios de pago establecidos por la ONCE. Asimismo, comercializarán los productos y servicios complementarios a su función comercial que la ONCE pueda encomendarles.

Grupo II (Personal de Soporte)

Personal de Soporte Auxiliar. Nivel 2

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

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

Personal de Soporte Especializado. Nivel 3

Este puesto incluye la realización de operaciones en el proceso productivo y administrativo que, aun cuando se realicen bajo instrucciones precisas, requieren

especialización, adecuados conocimientos profesionales y aptitudes prácticas, con la supervisión del superior jerárquico.

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

Grupo III (Técnicos)

Técnicos C. Nivel 4

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

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

Técnicos B. Nivel 5

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

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

Técnicos A. Nivel 6

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

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

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

ANEXO 2

Tabla salarial 2026

Senior

Con efectos de 1 de enero de 2026 la tabla salarial del personal senior será la siguiente:

Puesto tipo	Nivel y escala	Salario base anual 2026 Grado desarrollo (en euros) (catorce pagas)	Complemento de escala anual 2026 Grado desarrollo (en euros) (catorce pagas)	Salario total anual 2026 Grado desarrollo (en euros) (catorce pagas)
Agente Vendedor.	1	17.903,48		17.903,48
Personal Soporte Auxiliar.	2	21.649,74		21.649,74
	2-1	21.649,74	1.372,00	23.021,74
Personal Soporte Especializado.	3	24.924,76		24.924,76
	3-1	24.924,76	2.479,12	27.403,88
	3-2	24.924,76	4.954,60	29.879,36
	3-3	24.924,76	7.982,10	32.906,86
	3-4	24.924,76	8.892,24	33.817,00
Técnicos C.	4	37.014,04		37.014,04
Técnicos B.	5	41.960,38		41.960,38
	5-1	41.960,38	5.615,96	47.576,34
Técnicos A.	6	53.891,04		53.891,04
	6-1	53.891,04	6.736,24	60.627,28

Junior

Con efectos de 1 de enero de 2026 la tabla salarial del personal junior será la siguiente:

Puesto tipo	Nivel y escala	Salario base anual 2026 Grado inicial (en euros) (catorce pagas)	Complemento de escala anual 2026 Grado inicial (en euros) (catorce pagas)	Salario total anual 2026 Grado inicial (en euros) (catorce pagas)
Agente Vendedor.	1	16.924,60		16.924,60
Personal Soporte Auxiliar.	2	17.094,00		17.094,00
	2-1	17.094,00	172,34	17.266,34
Personal Soporte Especializado.	3	18.693,64		18.693,64
	3-1	18.693,64	1.859,34	20.552,98
	3-2	18.693,64	3.716,02	22.409,66
	3-3	18.693,64	5.986,54	24.680,18
	3-4	18.693,64	6.669,18	25.362,82
Técnicos C.	4	27.760,60		27.760,60

Puesto tipo	Nivel y escala	Salario base anual 2026 Grado inicial (en euros) (catorce pagas)	Complemento de escala anual 2026 Grado inicial (en euros) (catorce pagas)	Salario total anual 2026 Grado inicial (en euros) (catorce pagas)
Técnicos B.	5	31.470,32		31.470,32
	5-1	31.470,32	4.212,04	35.682,36
Técnicos A.	6	40.418,28		40.418,28
	6-1	40.418,28	5.052,18	45.470,46

ANEXO 3

Regulando el funcionamiento de los órganos de representación colectiva de los trabajadores y las trabajadoras

A) Preliminares

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

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

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

- El Comité Intercentros.
- Los Comités de Empresa de centro de trabajo.
- Los delegados y delegadas de personal.
- Los delegados y delegadas sindicales debidamente acreditados.

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

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

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

La representación unitaria de todo el personal del centro se realizará a través del Comité de Empresa (o de los delegados/as de personal, en su caso).

La competencia del Comité de Empresa será el tratamiento de los problemas que afecten exclusivamente a su centro de trabajo, negociando con las personas interlocutoras designadas por la ONCE, en dicho ámbito, la solución directa de los mismos.

A los efectos de este anexo, se consideran interlocutores válidos para negociar con los comités a los/las delegados/as territoriales, directores/as de zona y jefes/as de centro.

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

5.º Delegados y Delegadas de personal. La representación del personal en los centros de trabajo que tengan menos de 50 y más de 10 trabajadores y trabajadoras

corresponde a los delegados/as de personal, siempre que no se integren en un Comité conjunto.

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

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

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

7.º Delegados y Delegadas sindicales. La ONCE considera a los sindicatos debidamente implantados como interlocutores necesarios para facilitar y promover el desarrollo de las relaciones laborales, sin perjuicio de las atribuciones conferidas a los órganos de representación unitaria de los trabajadores, arriba reseñados.

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

Las organizaciones sindicales legalmente constituidas estarán representadas, a todos los efectos, por los trabajadores y las trabajadoras que sean acreditados formalmente como delegados/as sindicales.

B) Comités de Empresa

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

2.º) Distribución del personal en colegios electorales. Con el fin de aplicar el sistema de clasificación profesional establecido en el presente convenio colectivo a las previsiones sobre conformación de los colegios electorales de Técnicos y Administrativos de una parte, y de Especialistas y No cualificados de otra en los procesos de elección de los Comités de Empresa, de conformidad con lo establecido en el artículo 71.1 del Estatuto de los Trabajadores; teniendo presente que no se establecen en el presente convenio colectivo, por imperativo legal, categorías profesionales, sino grupos profesionales y puestos de trabajo; y con el fin de adoptar un criterio uniforme y racional para su aplicación en los procesos de elección de los representantes unitarios de los trabajadores y en aras al principio de seguridad jurídica, las partes establecen la distribución de los distintos grupos profesionales y puestos de trabajo en los dos siguientes colegios electorales:

– Colegio de Especialistas y No cualificados: Estará compuesto por todas las personas trabajadoras que ocupen puestos de trabajo del Grupo I de Personal Vendedor (Nivel 1) y puestos de trabajo propios del Grupo II Personal de Soporte Auxiliar (Nivel 2 y 2.1).

– Colegio de Técnicos y Administrativos: Estará compuesto por todos los trabajadores que ocupen puestos de trabajo del Grupo Profesional Técnico (Grupo III) y del Grupo II Personal de Soporte Especializado (Nivel 3 al 3.4).

3.º) Constitución. Los representantes legales de los trabajadores, en la misma reunión en la que se proceda a constituir el Comité de Empresa de su centro de trabajo, elegirán de entre sus miembros un presidente, un secretario y otros cargos en su caso. De dicha reunión constitutiva levantarán un acta, suscrita por todos los asistentes, entregando copia de la misma al respectivo delegado territorial o jefe de centro.

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

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

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

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

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

La ONCE dotará al local del material y equipamiento necesarios y mobiliario de oficina. Asimismo se equipará al local de extensión telefónica, si hubiere centralita en el centro de trabajo, y, en su defecto, se facilitará el acceso a uno de los teléfonos existentes.

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

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

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

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

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

En aquellos Comités de Empresa que cuenten con algún miembro con discapacidad sensorial auditiva, que requiera el uso del lenguaje de signos para su comunicación, la ONCE hará las gestiones oportunas para que pueda disponer, en los plenos ordinarios y extraordinarios, de una persona intérprete de lengua de signos.

En los Comités conjuntos ubicados en agencias, en su caso, el Comité se entenderá con su Director, que para cualquier compromiso precisará la autorización previa del jefe de centro correspondiente.

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

La sede del Comité conjunto podrá radicar en los locales de la Sede del Centro Directivo si así lo determina el Comité, previo acuerdo con el Directivo, y por toda la duración de su mandato.

5.º) Competencias. El Comité de Empresa tendrá las siguientes competencias y funciones, relativas siempre al ámbito concreto de su centro de trabajo:

a) De representación:

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

Dicha representación será ejercida por el Comité en forma colegiada.

El Comité de Empresa representará a los trabajadores ante el jefe de centro correspondiente, o en su caso ante el director de agencia, y en el ámbito de su competencia.

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

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

b) De información:

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

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

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

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

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

b.6) Ser informado de la realización de trabajos correspondientes a diferente grupo profesional, de acuerdo con el artículo 39.2. del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

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

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

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

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

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

El Comité de Empresa emitirá estos informes previos siempre que las decisiones adoptadas por la ONCE afecten, exclusivamente, al colectivo de los trabajadores representados por él, y adscritos a su respectivo centro de trabajo. Si la decisión afectara, con carácter general, a varios centros, el informe previo será emitido por el Comité Intercentros. Estos informes deberán elaborarse y presentarse en el plazo de quince días naturales, como máximo.

d) De información previa:

d.1) Emitir informe en relación con la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de los trabajadores de su centro: jornada, horario, sistemas de rendimiento y remuneración, trabajo a turnos, de acuerdo con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

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

d.3) Emitir informe en relación con los expedientes disciplinarios, por faltas graves o muy graves, incoados a los trabajadores representados por el Comité, en el plazo de diez días naturales, como máximo.

e) De vigilancia:

e.1) Ejercer una labor de vigilancia sobre el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social y de empleo, así como el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor en la ONCE, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante la Entidad, y ante los organismos y tribunales competentes.

e.2) Ejercer una labor de vigilancia y control sobre las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en el centro, con las particularidades y competencias previstas en el artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores.

f) De propuesta:

f.1) El Comité de Empresa podrá proponer a la dirección de la ONCE, a través de su representación en el respectivo centro de trabajo, cuantas medidas considere adecuadas en materia de organización, rendimiento, seguridad y productividad.

f.2) Podrá proponer, asimismo, medidas que faciliten la integración y comodidad del personal en sus puestos y lugares de trabajo, sean de carácter técnico, normativo o ambiental.

f.3) Podrá plantear, finalmente, cualquier consulta o propuesta que afecte a las relaciones laborales en el centro, y cualquier modificación de tipo técnico u organizativo que estime oportuna.

g) De participación:

g.1) Participar, en la gestión de las obras sociales establecidas en la ONCE en beneficio de sus trabajadores, o de sus familiares.

g.2) Participar, como se determine en cada caso, en los órganos colegiados de centro con incidencia en la dinámica laboral.

h) De colaboración:

h.1) El Comité de Empresa colaborará con la dirección de la ONCE para conseguir el establecimiento y cumplimiento de cuantas medidas procuren mantener e incrementar la productividad.

Asimismo, colaborará en la aplicación de las acciones orientadas a la reducción del absentismo por causas injustificadas.

Finalmente, prestará su colaboración a la dirección de la ONCE, en orden a la más correcta aplicación de la normativa legal y convencional vigente, y a la resolución de cualquier conflicto de índole laboral que pueda surgir.

h.2) El Comité de Empresa podrá solicitar por escrito, de la dirección del centro, reuniones de trabajo, información y negociación, cuando existan asuntos urgentes que lo justifiquen.

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

6.º) Derechos de información en materia de contratación.

a) Por la ONCE se hará entrega, a los Comités de Empresa y delegados de personal, así como a los delegados sindicales debidamente acreditados, de una «copia básica» de todos los contratos por tiempo determinado que deban realizarse en el centro de trabajo correspondiente, de conformidad con el artículo 8.4 del Estatuto de los Trabajadores. Esta obligación sólo afecta a aquellos contratos para los que la ley exige imperativamente la forma escrita.

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

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

7.º) Propaganda e información a los trabajadores. Los Comités de Empresa de centro podrán informar a sus representados sobre todos los temas y cuestiones señalados en el artículo 12 de este anexo («competencias»), en cuanto directa o indirectamente puedan tener repercusión en las relaciones laborales, y sin violar el deber de sigilo profesional. Para esta información se utilizarán los lugares que se habiliten al efecto.

Los miembros de los Comités de Empresa podrán distribuir libremente todo tipo de notas, publicaciones o propaganda propia de sus funciones y de las materias que les competen. La distribución será responsabilidad del Comité, y deberá realizarse sin afectar al desarrollo normal del trabajo, ni perturbar el desenvolvimiento del proceso productivo.

8.º) Confección de propaganda. Los responsables de la ONCE facilitarán la elaboración y confección de propaganda directamente relacionada con los problemas que afecten al centro, permitiendo la utilización de los materiales necesarios. Esta confección se realizará previa autorización del responsable del centro, pudiendo arbitrarse, en los supuestos de reproducción un sistema de talonarios. La ONCE facilitará la adaptación de este material a otros sistemas de reproducción específica para ciegos.

El uso del material habrá de ser racional, en razón de las necesidades objetivas del colectivo. A estos efectos, los presidentes o secretarios de los Comités elaborarán trimestralmente, al menos, un informe sobre la utilización hecha del material facilitado, y lo remitirán a los responsables de la ONCE en los respectivos centros.

9.º) Tablones de anuncios. Habrán de existir en todos los centros de trabajo lugares adecuados para la exposición, con carácter exclusivo, de cualquier anuncio o información que el Comité estime pertinente. Las notas y comunicados del propio Comité de Empresa habrán de ir firmados por el presidente o, en su caso, por el Secretario. Asimismo, se entregará una copia al jefe de centro, previamente a su exposición en el tablón, en los casos de temas que afecten directamente a la ONCE.

La ubicación y características de los tablones de anuncios se fijarán de común acuerdo entre el jefe de centro y el Comité de Empresa. Además, la ONCE y los Comités acordarán la utilización de otros sistemas de publicidad que posibiliten el acceso, a esta información, del personal invidente.

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

10.º) Obligaciones de los Comités de Empresa. Los miembros del Comité, y éste en su conjunto, tendrán las obligaciones y deberes previstos legal o convencionalmente; y, en especial, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados b.1., b.2., c.1., c.2., c.3. y c.4. del artículo 12 de este anexo («competencias»), aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa. Asimismo, observarán sigilo profesional en todas aquellas materias sobre las que la dirección de la ONCE señale, expresamente, su carácter confidencial o reservado.

En todo caso, ningún documento, entregado por la ONCE al Comité de Empresa, podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de la Entidad, o para fines distintos de los que motivaron su entrega. La difusión y publicación internas de estos documentos habrán de ser, previamente, puestas en conocimiento de la dirección de la ONCE.

11.º) Garantías y derechos. Los miembros del Comité de Empresa, como representantes legales de los trabajadores de su centro, tendrán las siguientes garantías:

a) Apertura de expediente contradictorio en los supuestos de sanciones por faltas graves y muy graves, en el que será oído, además del interesado, el propio Comité de Empresa, siempre que la falta se encuadre fuera del marco de su representación.

b) No ser despedido ni sancionado, durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato (salvo que ésta se produzca por revocación o dimisión), y siempre que el despido o sanción se base solamente en la acción del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

c) No ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Tener prioridad de permanencia en la Entidad, y en su centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

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

f) Tener prioridad de permanencia en su puesto de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de movilidad geográfica, de acuerdo con el artículo 40.7 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

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

N.º Trabajad. Centro	Horas no vendedores	Jornadas vendedores
Hasta 100.	15	2
De 101 a 250.	20	3

N.º Trabajad. Centro	Horas no vendedores	Jornadas vendedores
De 251 a 500.	30	4,5
De 501 a 750.	35	5
De 751 en adelante.	40	6

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

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

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

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

13.º) En el supuesto de que una misma persona reúna la doble condición de delegado sindical acreditado, y de representante legal de los trabajadores (miembro del Comité de Empresa o delegado de personal) podrá disponer de las «horas sindicales» que le correspondan por ambos conceptos.

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

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

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

En todo caso los criterios sobre la necesidad de justificación escrita se aplicarán con la máxima flexibilidad, posibilitando que se acredite la actividad representativa de

diversas formas, sin merma de los derechos de los miembros del Comité. No se requerirá justificación si el representante permanece en el centro.

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

14.º) Agentes vendedores.

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

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

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

– Agentes vendedores que, por utilizar una jornada de crédito sindical completa, no han ejercido la venta. Se computará como venta realizada en ese día la venta media diaria que efectúan habitualmente, tomando como referencia el último semestre.

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

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

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

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

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

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

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

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

– A estos efectos, se considera centro de adscripción, la agencia de la que depende el vendedor. Si el vendedor se encontrase adscrito directamente a la sede de un centro directivo o dirección de apoyo, serán éstos los centros de referencia para tomar la venta media de los vendedores de su centro en esa misma fecha de la incidencia.

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

15.º) Acumulación de horas. Las horas de crédito de los distintos miembros del Comité de Empresa podrán acumularse en uno o varios de sus componentes, sin

rebasar el máximo total, pudiendo llegar a quedar relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración.

Para ello se requerirá la renuncia y aceptación escritas de los miembros que cedan e incrementen su crédito horario, respectivamente, y la comunicación, a la dirección del centro, del reparto de horas resultante.

Las horas de crédito de los miembros de los Comités podrán acumularse con las de otros Comités de centros diferentes, pero pertenecientes al mismo centro directivo de la ONCE con presupuesto propio. Para ello, deberá pactarse en cada centro directivo de la ONCE, entre el jefe de centro y los representantes legales de los trabajadores que soliciten esta forma de acumulación, a fin de determinar sus condiciones, y sin interferir la normalidad del proceso productivo. Dichas acumulaciones y cesiones se comunicarán por cada sindicato al Directivo correspondiente, y se entenderán prorrogadas tácitamente en tanto no se comunique una modificación o variación posterior, teniendo una validez y duración mínimas de un mes.

16.º) Cómputo. No se computará, dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de representantes legales de los trabajadores como componentes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo, o de la Comisión Paritaria.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la celebración de sesiones y reuniones convocadas por la ONCE. Tampoco computarán, a efectos de dicho máximo legal, las horas invertidas en reuniones de los órganos colegiados de composición mixta.

Podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de los Comités de Empresa, sin rebasar el máximo legal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación, congresos, reuniones, etc., organizados por los sindicatos, Institutos de Formación y Entidades públicas y privadas de todo tipo, siempre que se muevan en el ámbito de las relaciones laborales.

17.º) Comités conjuntos. Con el fin de potenciar el desenvolvimiento y funcionamiento de los Comités conjuntos, y teniendo en cuenta la distancia existente entre los distintos centros de trabajo que componen este Comité conjunto, se pacta lo siguiente:

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

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

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

18.º) Con el fin de facilitar la labor de las personas miembros de Comités de Empresa cuyo lugar de trabajo radique en municipio distinto al de la sede del Comité, la ONCE abonará los gastos de desplazamiento que se les originen a dichos miembros por la asistencia a los plenos ordinarios y extraordinarios que se celebren, en los mismos términos establecidos en el artículo anterior para los Comités Conjuntos.

19.º) Cuando se planteen hechos excepcionales o problemas de alcance general, en relación con el contenido de los artículos 19 a 25 de este anexo, se pactará su solución entre el Comité Intercentros y la ONCE a nivel estatal.

20.º) En cuanto a los conflictos que puedan suscitarse entre la ONCE y un Comité de Empresa de centro, se acuerda que las partes intentarán previamente la conciliación en el ámbito de la Entidad, pudiendo el Comité de Empresa transferir o delegar en el Comité Intercentros, que tendrá facultades, en este caso, para intentar dicha conciliación.

C) Delegados de Personal

21.º) Los delegados de personal ejercerán mancomunadamente, ante la Dirección del centro, la representación para la que fueron elegidos.

Los delegados de personal tendrán las mismas competencias, funciones, garantías y obligaciones que las recogidas en este anexo para el Comité de Empresa, así como el derecho previsto en el artículo 15 de este anexo.

D) Derecho de Asamblea

22.º) Los trabajadores de la ONCE tienen derecho a reunirse en asamblea en sus respectivos centros de trabajo, de acuerdo con el artículo 4.1.f) del Estatuto de los Trabajadores.

23.º) La asamblea podrá ser convocada por los delegados de personal, el Comité de Empresa del centro de trabajo, o por un número de trabajadores no inferior al 33 por 100 de la plantilla. La asamblea será presidida, en todo caso, por el Comité de Empresa o por los delegados de personal mancomunadamente, que serán responsables del normal desarrollo de la misma, así como de la presencia en la asamblea de personas no pertenecientes a la Empresa. Sólo podrá tratarse en ella de asuntos que figuren previamente incluidos en el orden del día. La presidencia comunicará a la Entidad la convocatoria y los nombres de las personas no pertenecientes a la Empresa que vayan a asistir a la asamblea y acordará con ésta las medidas oportunas para evitar perjuicios en la actividad normal de la Empresa.

Cuando por trabajarse en turnos, por las especiales características de la venta del cupón, por la insuficiencia de los locales o por cualquier otra circunstancia no pueda reunirse simultáneamente toda la plantilla, sin perjuicio o alteración en el normal desarrollo de la producción, las diversas reuniones parciales que hayan de celebrarse se considerarán como una sola y fechadas en el día de la primera.

24.º) Lugar de reunión. El lugar de reunión será el centro de trabajo, si las condiciones del mismo lo permiten, y la misma tendrá lugar fuera de las horas de trabajo, salvo acuerdo con la dirección.

La Entidad deberá facilitar el centro de trabajo para la celebración de la asamblea, salvo en los siguientes casos:

- a) Si no se cumplen las disposiciones de este anexo.
- b) Si aún no se hubiese resarcido o afianzado el resarcimiento por los daños producidos en alteraciones ocurridas en alguna reunión anterior, siempre que se hubieran comunicado al Comité de Empresa o delegados de personal solicitando expresamente dicha fianza, en su momento, por parte del jefe de centro.

- c) Cierre del centro.

25.º) Convocatoria. La convocatoria, con expresión del orden del día propuesto por los convocantes, se comunicará al jefe de centro con cuarenta y ocho horas de antelación, como mínimo, debiendo éste acusar recibo.

26.º) Votaciones. Cuando se someta a la asamblea por parte de los convocantes la adopción de acuerdos que afecten al conjunto de los trabajadores, se requerirá para la validez de aquéllos el voto favorable, personal, libre, directo y secreto, incluido el voto por correo, de la mitad más uno de los trabajadores del centro de trabajo.

E) Comité Intercentros

27.º) Composición. El Comité Intercentros de la ONCE se compone de trece miembros, designados por las organizaciones sindicales, de entre los miembros de los Comités de Empresa y los delegados de personal de la Entidad, elegidos por los trabajadores de cada centro en las elecciones sindicales, de acuerdo con el artículo 63.3. del Estatuto de los Trabajadores.

En su composición se respetará la proporcionalidad obtenida, a nivel estatal, en dichas elecciones por las organizaciones sindicales, entre los miembros de los comités de empresa y los delegados de personal de la Entidad.

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

28.º) El Comité Intercentros cuenta, para el mejor desempeño de sus funciones, con una Secretaría y con una Comisión Permanente, integrada por cinco miembros, los cuales quedarán relevados de su trabajo, contándose entre ellos, necesariamente, el secretario y el presidente, que serán elegidos por mayoría.

La ONCE habilitará un local adecuado, y destinado exclusivamente a las actividades y reuniones del Comité Intercentros. La ONCE dotará al local del material, del personal y del equipamiento necesarios, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 11 de este anexo.

La sede del Comité radicará en Madrid.

29.º) Los miembros del Comité Intercentros serán designados y cesados por las organizaciones sindicales, según sus Estatutos. Deberán pertenecer a la plantilla de la ONCE, hallarse en situación de activo y ser miembros de un Comité de Empresa de centro. En cada proceso electoral a nivel estatal se procederá a establecer una nueva composición del Comité.

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

30.º) Dietas. Para facilitar la asistencia de los miembros del Comité Intercentros, tanto a los Plenos como a las Comisiones Mixtas de Trabajo, así como a las reuniones estipuladas en su reglamento de funcionamiento interno, se abonarán por la ONCE los gastos de locomoción desde el centro de trabajo al que pertenezca el miembro del Comité hasta la sede del mismo, percibiendo dietas equivalentes a las establecidas en el artículo 20.

Serán por cuenta de la ONCE estos gastos de desplazamiento, hasta un máximo de ocho reuniones anuales, de tres días de duración cada una, así como para asistir a las reuniones de las comisiones de desarrollo del convenio, y de otras comisiones de trabajo en las que participe dicho órgano.

Los desplazamientos deberán ser comunicados a la dirección del Centro con antelación suficiente, para garantizar la buena marcha de los servicios.

31.º) Facultades. El Comité Intercentros tendrá, en el ámbito estatal, y en lo que afecte a los intereses globales de los trabajadores, las competencias y facultades que el Estatuto de los Trabajadores atribuye a los Comités de Empresa. Asimismo, tendrá las competencias que se le atribuyen expresamente en el convenio colectivo.

Sin perjuicio de dichas competencias generales, el Comité Intercentros tendrá las siguientes facultades:

- Coordinar a los distintos Comités de centro y delegados de personal, así como a los delegados de prevención.
- Analizar e intercambiar opiniones sobre la situación global de la ONCE.
- Solicitar y recibir de la ONCE, a través de la Dirección General, cuanta información estime conveniente sobre la problemática general de los trabajadores de la Entidad, y en materia de seguridad y salud, siendo facultad de la ONCE determinar el nivel y detalle de la respuesta, en razón del grado de reserva que exijan los temas planteados.
- Recibir información sobre la normativa dictada por la ONCE, que afecte a las relaciones laborales y a la seguridad y salud de sus trabajadores. De las convocatorias de personal, el Comité Intercentros tendrá previo conocimiento, y dispondrá de tres días para hacer las sugerencias o pedir las revisiones que estime oportunas.
- En las comisiones que realicen la selección de personal se integrará un representante del Comité Intercentros, en las condiciones fijadas por el convenio colectivo vigente.
- Ser informado, con carácter previo, de cualquier modificación que afecte al cupón.

– Hacer llegar a la ONCE, a través de la Dirección de Recursos Humanos, cuantas propuestas, peticiones, información y opiniones estime oportunas, y que, al ser de interés general para los trabajadores, entiende el Comité que deben ser conocidas y estudiadas por la ONCE.

– Solicitar de la ONCE la modificación de la normativa que afecte a los trabajadores, cuando ésta no se ajuste al convenio colectivo o a las disposiciones legales en vigor.

– Conocer los conflictos que se susciten, con alcance y carácter generales, a los fines de audiencia, estudio y propuesta.

– Ser oído de forma previa a la resolución, en aquellos expedientes disciplinarios cuya propuesta sea la de despido.

– Promover elecciones sindicales, y acordar la declaración de huelga legal, siempre que ésta afecte a dos o más centros de trabajo.

– Ser informado acerca de la política de contratación de personal en la ONCE, y sobre la evolución del nivel de empleo.

– Ser informado sobre la organización de los Planes y desarrollo de los Cursos de Formación Profesional.

– Ser informado acerca de la política de Prevención de Riesgos Laborales.

– Ser informado con carácter previo de las acciones sobre la seguridad y salud de los trabajadores que puedan tener efectos sustanciales en todo el ámbito de la Organización o en colectivos homogéneos.

– Ser consultado sobre: el Plan de Prevención de Riesgos Laborales; la memoria y la programación anuales del Servicio Central de Prevención; y las evaluaciones de riesgos, las planificaciones de medidas, los equipos de protección individual, las medidas de vigilancia y control de la salud de los trabajadores, las acciones formativas y la información sobre riesgos laborales y medidas de carácter centralizado que afecten a todo el ámbito de la Organización o a un colectivo homogéneo.

– Informar y efectuar consultas en los supuestos previstos en los artículos 40, 41 y 51 del Estatuto de los Trabajadores.

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

32.º) El Comité Intercentros, en el ejercicio de sus competencias y actividades, respetará la autonomía funcional y competencias propias de cada Comité de Empresa de centro o delegados de personal, en sus respectivos ámbitos de actuación, así como las atribuciones de la Comisión Paritaria de interpretación, estudio y vigilancia del convenio colectivo vigente.

En ningún caso se interferirán las competencias de unos y otros órganos. El Comité Intercentros no podrá abordar problemas y conflictos que afecten, exclusivamente, a un centro de la ONCE.

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

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

F) Acción Sindical

34.º) La ONCE respeta y reconoce el derecho de todos sus trabajadores de sindicarse libremente; el derecho de no ser discriminados en razón de su afiliación sindical; y la libertad de expresar sus opiniones, así como publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, previa comunicación a la dirección del centro.

La ONCE no podrá sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie, no se afilie, o renuncie a su afiliación sindical; y tampoco sancionar ni despedir a un trabajador, ni perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical.

35.º) Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la ONCE o de sus centros de trabajo:

- Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del sindicato. A los efectos de este anexo, se entiende por Sección Sindical de centro de trabajo el conjunto de trabajadores que, prestando en el mismo sus servicios, pertenezcan a cualquier organización sindical con personalidad jurídica propia.

- Celebrar reuniones, previa notificación a la dirección del centro, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo (o bien en horas de trabajo previa autorización del jefe de centro), y sin perturbar la actividad normal del centro.

- Recibir la información que le remita su sindicato.

36.º) Secciones Sindicales. Están formadas por todos los trabajadores afiliados a un sindicato en cada centro de trabajo (incluso a nivel de agencia), y sin exigirse grado alguno de implantación o representatividad. Su creación habrá de comunicarse al delegado territorial, director de zona o jefe de centro.

Todas las Secciones Sindicales constituidas, sin excepción, cuentan con los derechos reconocidos en el artículo 42.º de este anexo.

Las Secciones de los sindicatos más representativos, y las Secciones de los sindicatos que tengan presencia en el Comité de Empresa del centro, tienen derecho a utilizar el Tablón de Anuncios sindical, en forma conjunta y compartida, en un lugar donde se garantice el adecuado acceso al mismo por parte de los trabajadores.

En los Centros Directivos con presupuesto propio, los sindicatos más representativos, y los que tengan presencia en cualquiera de los Comités de Empresa, en el ámbito del centro directivo, tienen derecho a utilizar conjuntamente un local sindical, en el que podrán desarrollar sus actividades propias. Para la utilización de este local se pondrán de acuerdo las diferentes Secciones Sindicales.

37.º) Ámbito de acción sindical. El ejercicio de la actividad sindical será determinado, en cuanto a la forma y el lugar, por cada organización sindical, y siempre dentro de lo previsto en la ley y en el Convenio Colectivo.

38.º) Representaciones sindicales. En cada centro con 250 trabajadores o más, los sindicatos con presencia electoral en los órganos de representación unitaria del personal podrán designar delegados sindicales, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo siguiente.

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

Corresponde a los delegados sindicales la representación y defensa de los intereses de su sindicato y afiliados al mismo en el centro, así como servir de instrumento de comunicación entre su sindicato y la Entidad.

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

39.º) Delegados sindicales. Los sindicatos estarán representados, en la ONCE, a través de delegados sindicales.

A los efectos de este anexo, se entiende por delegados sindicales a aquellos trabajadores que, prestando sus servicios en el ámbito de un centro de la ONCE con 250 trabajadores o más, o Comunidad Autónoma, en los términos del artículo anterior, estén afiliados a cualquier organización sindical con presencia electoral en los órganos de representación unitaria de dicho ámbito, y hayan sido designados y acreditados formalmente, por sus órganos de gobierno, como tales delegados.

A este fin, se estará a lo dispuesto en los Estatutos del sindicato.

Por lo tanto, las organizaciones sindicales deberán:

- Acreditar que se encuentran legalmente constituidas y registradas, de acuerdo con el artículo 4.º de la LOLS.
- Acreditar formalmente y por escrito a sus delegados, ante el directivo correspondiente, a través de los órganos competentes según sus normas estatutarias.

Los delegados sindicales tendrán las mismas garantías establecidas legalmente para los representantes legales de los trabajadores.

40.º) El número de delegados sindicales de cada organización sindical que hayan obtenido el 10 por 100 de los miembros de Comités de Empresa y delegados de personal en la elección a los órganos de representación unitaria en el correspondiente centro se determinará según la siguiente escala:

- Hasta 750 trabajadores: Uno.
- De 751 a 1.500 trabajadores: Dos.
- De 1.501 trabajadores en adelante: Tres.

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

Las organizaciones sindicales que no hayan obtenido el 10 por 100 de los miembros de comités de empresa y delegados de personal, pero tengan presencia en los órganos de representación unitaria de dicho ámbito, estarán representadas por un solo delegado sindical.

41.º) Derechos de los delegados sindicales. Los delegados sindicales acreditados disfrutarán de los derechos y facultades previstos en la LOLS y en este convenio colectivo, y los ejercerán con sujeción a lo que en ellos se establezca.

Los delegados sindicales podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, y, asimismo, a las reuniones de los órganos de la ONCE en materia de Seguridad y Salud; en ambos casos con voz pero sin voto.

Los delegados sindicales tendrán acceso a la misma información y documentación que la ONCE ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional cuando proceda, de acuerdo con el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.

En todos los expedientes disciplinarios por falta grave o muy grave, incoados a trabajadores afiliados a un sindicato, si la ONCE tiene constancia de este hecho, se dará traslado al delegado sindical acreditado, en su caso, en el centro, de los cargos imputados a dicho trabajador, del mismo modo que se hace con el Comité de Empresa.

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

42.º) Derecho de reunión.

1) Reunión de los delegados sindicales.

Con carácter general, los delegados sindicales podrán reunirse libremente fuera del horario de trabajo en los locales que hayan sido previamente habilitados a estos efectos.

2) Reuniones de Secciones Sindicales.

Los delegados sindicales podrán convocar reuniones de sus Secciones Sindicales en los locales que estén habilitados o se habiliten al efecto. Dichas reuniones se celebrarán fuera de la jornada de trabajo no estando sujetas a límite de tiempo alguno ni requerirán autorización previa, bastando la simple notificación escrita al responsable del centro, con una antelación suficiente y, a ser posible, de veinticuatro horas.

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

3) Reuniones del colectivo del centro de trabajo.

Los delegados sindicales acreditados en el centro directivo, podrán convocar reuniones para todo el colectivo que preste sus servicios en dicho centro.

4) Asistencia de miembros de cada organización sindical ajenos al colectivo.

Las Secciones Sindicales, a través de los delegados acreditados en cada centro directivo, podrán contar con la presencia de un miembro de su respectiva organización sindical en las reuniones de la Sección Sindical, o en las reuniones del colectivo en el centro de que se trate, aunque aquél no perteneciera a dicho colectivo.

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

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

En los centros de menos de cien personas, se adoptarán las medidas precisas para garantizar el derecho de reunión en los locales de la ONCE.

La utilización de estos locales por las distintas organizaciones sindicales se instrumentará a través de acuerdos con los delegados de las mismas acreditados en el centro de trabajo.

44.º) Propaganda.

1) Confección. Los responsables de la ONCE facilitarán la confección de propaganda directamente relacionada con los problemas que afecten al centro o, en su caso, al personal de la ONCE, permitiendo la utilización de los materiales de trabajo necesarios. Esta confección se realizará previo conocimiento del responsable del centro, pudiendo arbitrarse en los supuestos de reproducción un sistema de talonarios con un número de fotocopias con un máximo de 24 por persona y año, de las que presten sus servicios en el centro al que se dirija la propaganda. La ONCE facilitará a las organizaciones sindicales la adaptación de este material a otros sistemas de reproducción específica para ciegos.

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

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

Habrán de existir en todos los centros lugares adecuados para la exposición de cualquier anuncio de carácter sindical o profesional. Además, la ONCE y las organizaciones sindicales podrán acordar la utilización de otros sistemas de publicidad que posibiliten el acceso a esta información al personal invidente.

45.º) Crédito de «horas o jornadas sindicales».

Los delegados acreditados por las organizaciones sindicales que tengan una implantación en la ONCE, a nivel estatal, de al menos el 10 por 100 en el cómputo de las elecciones sindicales, tendrán los siguientes permisos retribuidos por motivo de su acción sindical, si su centro no supera los 251 trabajadores, en los términos del artículo 45 de este anexo:

a) Empleados:

– 22 horas y media al mes para cada delegado.

b) Agentes vendedores:

– 3 jornadas al mes para cada delegado.

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

a) Empleados:

– De 251 a 500 trabajadores: 30 horas.

– De 501 a 750 trabajadores: 35 horas.

– De 751 trabajadores en adelante: 40 horas.

b) Agentes vendedores:

– De 251 a 500 trabajadores: 4,5 jornadas.

– De 501 a 750 trabajadores: 5 jornadas.

– De 751 trabajadores en adelante: 6 jornadas.

Estos créditos de «horas o jornadas sindicales» se regirán por las normas establecidas en los artículos 19 y 20 de este anexo.

En lo que afecta a los agentes vendedores, su retribución se calculará conforme establece el artículo 21. Los créditos sindicales de agentes vendedores se utilizarán en jornadas o medias jornadas.

Las horas o jornadas de permiso retribuido de los delegados sindicales no son acumulables, ni entre sí, ni con las que corresponden a los representantes legales de los trabajadores.

ANEXO 4

Plan de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI

Prioridad estratégica:

Generar espacios de libertad y garantizar la seguridad psicológica que permita a cada persona de la ONCE manifestarse desde su diversidad.

Objetivo: Avanzar hacia niveles más altos de inclusión en cuanto a diversidad en identidad/expresión de género y orientación sexual (LGTBI).

Medidas:

1. Definición de un protocolo de actuación frente al acoso, ciberacoso y/o violencia contra personas LGTBI, difusión del mismo y seguimiento de su aplicación.

2. Sensibilización de la plantilla y grupos de interés en diversidad LGTBI y doble discriminación LGTBI/discapacidad.

3. Creación de grupos de empleados/as LGTBI y aliados/as.

4. Definición de un protocolo de acompañamiento de procesos trans, difusión del mismo, seguimiento de su aplicación y estudio sobre viabilidad e incorporación del nuevo campo «nombre sentido/preferido».

ANEXO 5

Procedimiento sobre acoso, ciberacoso y/o violencia contra las personas LGTBI en el trabajo

La ONCE es consciente de las graves consecuencias que las situaciones de acoso y violencia pueden tener tanto para la salud de su personal y de las personas que le rodean, como para el desarrollo de la actividad habitual de la Organización, y de la necesidad de disponer de medios de respuesta idóneos contra estas situaciones de acoso y violencia, de manera que cualquier trabajador o trabajadora pueda en todo momento saber cuándo está ante una situación de este tipo, así como el procedimiento de actuación establecido.

Se pretende con esta Circular establecer las estructuras y procedimientos en materia de acoso, ciberacoso y/o violencia contra las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales (en adelante, LGTBI) en el trabajo, dando asimismo cumplimiento a los compromisos adoptados entre la ONCE y la Parte Social en la Comisión Negociadora del XVII Convenio Colectivo, que en su artículo 74 tipifica expresamente el acoso laboral como falta disciplinaria muy grave, dando lugar a las sanciones correspondientes, en su caso.

Los actos de acoso y/o violencia contra personas LGTBI en el entorno laboral constituyen expresiones que atentan contra diversos derechos fundamentales y tienen un efecto devastador sobre la integridad física, psíquica y moral de las personas. Son contrarios al principio de igualdad y constituyen una discriminación por diversidad sexual. Además, contaminan el entorno laboral y tienen importantes efectos sobre el clima laboral de la empresa o entidad en la que se producen.

El procedimiento para la prevención y actuación frente al acoso, ciberacoso y/o violencia contra las personas LGTBI responde a la necesidad de prevenir, sensibilizar y, en su caso, atajar con todas las garantías estas formas de violencia y discriminación en el ámbito laboral, así como de cumplir con la legalidad vigente, especialmente con el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

Asimismo, este procedimiento tiene en cuenta la regulación contenida en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

A fin de que este procedimiento cuente con la máxima difusión entre todo el personal de la Organización, y conseguir un mejor conocimiento por parte de los trabajadores y trabajadoras de su existencia, de los criterios para definir las conductas constitutivas de acoso, ciberacoso y/o violencia contra las personas LGTBI, y de las pautas a seguir en estos supuestos, se opta por su publicación como Circular, procediendo después a impulsar diversas iniciativas de formación e información.

Asimismo, con el objetivo de sensibilizar, prevenir y evitar los comportamientos de acoso, ciberacoso y/o violencia contra las personas LGTBI en el trabajo, este Protocolo será difundido a través de los canales de comunicación que se estimen oportunos, de forma que todas las personas vinculadas laboralmente con la ONCE puedan acceder a él y conocer las pautas a seguir en estos casos. Se procederá también a facilitar el acceso al contenido del presente Protocolo a través de medios digitales a las personas que se incorporen laboralmente a la ONCE.

La ONCE y los representantes de los trabajadores proporcionarán información y asesoramiento a las personas trabajadoras que lo necesiten sobre las materias contenidas en este protocolo y las pautas de actuación previstas en él.

Este protocolo está relacionado y es coherente con el procedimiento ya existente en la ONCE sobre protección frente al acoso y ciberacoso sexual y/o por razón de sexo o

diversidad sexual en el trabajo, cuya versión actual ha sido publicada mediante Circular 9/2024 de 24 de abril, o norma que la sustituya. Estos dos protocolos se complementan y las medidas que contienen deben interpretarse y aplicarse, llegado el caso, de manera conjunta y sistemática.

Por consiguiente, de acuerdo con las facultades conferidas al Director General de la ONCE en el artículo 6.3.d) del Real Decreto 358/1991, de 15 de marzo, en su redacción dada por el Real Decreto 1200/1999, de 9 de julio, así como en los vigentes Estatutos de la ONCE, dispongo la publicación de este Procedimiento sobre acoso, ciberacoso y/o violencia contra las personas LGTBI en el trabajo.

1. Posicionamiento de la once contra el acoso, ciberacoso y/o violencia contra las personas LGTBI

La política de la ONCE se rige por la tolerancia cero ante el acoso, la discriminación y la violencia por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.

La ONCE, en su empeño de salvaguardar la diversidad y dignidad de todos los trabajadores y trabajadoras, ratifica que no se tolerará en su seno ningún tipo de práctica discriminatoria, ni situaciones de acoso, ciberacoso, ni ningún tipo de violencia contra las personas LGTBI en el entorno laboral.

Todas las personas miembros de la organización, especialmente las personas responsables de la gestión y los representantes de los trabajadores y trabajadoras, tienen la obligación y responsabilidad de conseguir un entorno laboral libre de acoso, de asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de todas las personas que lo integran, y prevenir y garantizar, con los medios a su alcance, que no se produzcan situaciones de acoso y ciberacoso contra las personas LGTBI ni ningún tipo de violencia contra ellas en el trabajo.

La ONCE se compromete a formar a la plantilla, a facilitar ayuda a las personas que sufren acoso, ciberacoso y/o violencia contra las personas LGTBI en el trabajo, a evitar con todos los medios posibles que la situación se repita, y a tratar las conductas de acoso y/o violencia como falta disciplinaria muy grave, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 74 del XVII Convenio Colectivo.

Las pautas de actuación y canales de reclamación y denuncia recogidos en este protocolo son una respuesta idónea ante situaciones de acoso y/o violencia contra las personas LGTBI en la ONCE, dando así cumplimiento efectivo a la exigencia prevista en el artículo 12.1 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, que establece:

«Las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, en los términos previstos en el artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de las mujeres y hombres, incluidos los cometidos en el ámbito digital. Asimismo, deberán arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido víctimas de estas conductas, incluyendo específicamente las sufridas en el ámbito digital.»

La regulación establecida en este Protocolo es compatible con las acciones que se puedan promover por las personas afectadas para exigir las responsabilidades de todo tipo que correspondan.

Las situaciones de acoso y/o violencia serán sancionadas atendiendo a sus circunstancias, pudiendo además ser constitutivas de delito conforme a lo previsto en el Código Penal.

2. Objeto y ámbito de aplicación

El objeto de este procedimiento es establecer las pautas de actuación ante situaciones de acoso, ciberacoso y/o violencia en el trabajo contra las personas LGTBI en la ONCE.

Este procedimiento estará guiado por los siguientes principios rectores:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

El procedimiento será de aplicación para todos los trabajadores y trabajadoras de la ONCE respecto de sus actuaciones en el lugar de la prestación de sus servicios o en el marco de la misma, cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada y con contratos en prácticas.

También será de aplicación a las personas becarias y a las que colaboren con la ONCE mediante cualquier forma de colaboración voluntaria.

Asimismo, se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, personas afiliadas a la ONCE, proveedores, clientes y visitas, entre otros, siempre dentro del ámbito organizativo de la Empresa.

En el caso de las personas que presten sus servicios en las dependencias de la ONCE a través de contratos de puesta a disposición, la ONCE pondrá los hechos en conocimiento de la empresa a la que pertenezcan las personas denunciada y denunciante, en su caso, para que dicha empresa adopte las medidas que pueda considerar oportunas.

No es preciso que quien ejerza el acoso tenga relación de superioridad jerárquica con la persona presuntamente acosada, pudiendo darse por lo tanto una situación de acoso, ciberacoso y/o violencia contra las personas LGTBI entre trabajadores y/o trabajadoras, sin que sea necesario que exista dependencia funcional o jerárquica entre ellos.

3. Concepto de acoso, ciberacoso y/o violencia contra las personas LGTBI

De acuerdo con la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Circular constituye acoso contra las personas LGTBI cualquier comportamiento verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el

efecto de atentar contra la dignidad de una persona en función de su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, en particular creándose un entorno intimidatorio, hostil, desagradable, humillante u ofensivo para la persona.

En este sentido, interesa recoger las definiciones que da la Ley 4/2023:

– Intersexualidad: La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

– Orientación sexual: Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona y puede ser:

- Heterosexual: cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo.

- Homosexual: cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo, siendo gais si son hombres, o lesbianas si son mujeres.

- Bisexual: cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad.

– Identidad sexual: Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

– Expresión de género: Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

– Persona trans: Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

– LGTBIfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

– Homofobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

– Bifobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

– Transfobia: Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

El acoso discriminatorio por motivos LGTBI no se limita a la persona trabajadora que forma parte de este colectivo, sino también respecto de aquellas personas trabajadoras de la ONCE que sean percibidas como tales y que por este motivo sean acosadas.

Por ello es importante recoger también las definiciones de las diferentes modalidades de discriminación:

a) Discriminación directa: Situación en la que se encuentra una persona o grupo en el que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otra en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

b) Discriminación indirecta: Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

c) Discriminación múltiple e interseccional: Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Se produce discriminación interseccional, cuando concurren o interactúan diversas causas, generando una forma específica de discriminación.

d) Acoso discriminatorio: Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación prevista en la Ley 15/2022, de 12 de julio, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

e) Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

f) Represalia discriminatoria: Trato adverso o efecto negativo que se produce contra una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a evitar, disminuir o denunciar la discriminación o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.

Según el sujeto activo, se pueden distinguir tres tipos de acoso:

- Acoso descendente: el autor o la autora tiene una posición jerárquica dominante sobre la víctima (de responsable hacia subordinado/a).
- Acoso ascendente: el autor o la autora tiene una posición subordinada jerárquicamente a la víctima (de subordinado/a hacia responsable).
- Acoso horizontal: aquel en el que tanto el autor o la autora como la víctima tienen una posición ni dominante ni subordinada en su relación (entre compañeros).

A título de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso, ciberacoso y/o violencia contra las personas LGTBI las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales concretadas en:

- Realizar comentarios jocosos, utilizar expresiones ridiculizantes sobre su aspecto físico, modales, formas de vestir o de hablar.
- Utilizar humor fóbico en relación a pertenencia a colectivos LGTBI o en relación a la orientación sexual, identidad y/o expresión de género en el entorno laboral.
- Ridiculizar a la persona en relación a su orientación sexual, expresión y/o identidad de género.
- Negarse a nombrar a una persona como ella quiera o usar artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique.
- Realizar comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
- Realizar llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados, bromas o comentarios sobre su orientación sexual, identidad y/o expresión de género.

Conductas no verbales concretadas en:

- Tratar de forma desigual a personas basándose en su orientación sexual (pertenencia a cualquier orientación LGTBI) en el entorno laboral.
- Menospreciar el trabajo realizado, las habilidades profesionales o el potencial intelectual de la persona en relación a su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, así como excluir aportaciones o acciones de esa persona (no tomar en serio) por esa misma razón.
- Enviar cartas o mensajes por correo electrónico u otros medios de mensajería, o con reflejo en redes sociales, de carácter ofensivo por su orientación sexual, identidad y/o expresión de género.
- Exhibir fotos o vídeos de carácter ofensivo u hostil motivados por la orientación sexual, identidad y/o expresión de género.

Comportamientos físicos concretados en:

- Agredir físicamente a otra persona por su orientación sexual, identidad y/o expresión de género en el entorno laboral.
- Expulsar o cuestionar a las personas por motivos de identidad y/o expresión de género por estar en aseos/vestuarios determinados.
- Chantajes sexuales concretados en:
 - Forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, como por ejemplo las posibilidades de promocionar, el acceso a formación, posibilidad de traslado, e incluso la estabilidad en el empleo.

Acoso ambiental a personas LGTBI, concretado en:

- Crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados sobre su orientación sexual, identidad y/o expresión de género.

4. Pautas de actuación

El modo de actuación ante una situación de acoso, ciberacoso y/o violencia contra las personas LGTBI será ágil y rápido, otorgará credibilidad y en todo momento protegerá la intimidad, la confidencialidad y la dignidad de las personas afectadas; y garantizará la protección suficiente de la víctima en cuanto a su seguridad y su salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación.

A continuación, se señalan las pautas a seguir en los supuestos casos de acoso, ciberacoso y/o violencia contra las personas LGTBI, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales:

4.1 Actuaciones preliminares.

La persona afectada que considere que está siendo objeto de acoso, ciberacoso y/o violencia por pertenecer a un colectivo LGTBI –o cualquier otra persona que tenga conocimiento de estas situaciones– podrá intentar, en la medida de lo posible, solucionar el problema de manera informal hablando con:

- La persona o personas que llevan a cabo el comportamiento hostil, haciéndoles saber que su conducta es ofensiva e inadecuada y contraria a los valores y principios de la Organización, con el fin de que estas cambien de actitud.
- Con la persona/s responsable/s del centro para que tengan conocimiento de los hechos, con el fin de que ésta/s le proporcionen al trabajador o trabajadora unas pautas de actuación y/o propuestas que ayuden a poner fin a la situación y eviten que vuelva a producirse en el futuro.

En el caso de que mediante el diálogo entre las personas implicadas o con la persona responsable del centro, no se consiguiese solucionar el conflicto, el procedimiento formal previsto en la presente Circular se iniciará mediante la presentación de una denuncia por escrito.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien ésta autorice, por ejemplo, su representante legal, cualquier trabajador o trabajadora que haya sido testigo, los delegados y delegadas de prevención, representantes de las y los trabajadores, etc. En el caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe contar con su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

A tal efecto, si la persona denunciante es distinta al trabajador o trabajadora que presuntamente está sufriendo una situación de acoso, ciberacoso y/o violencia por pertenecer a un colectivo LGTBI, y no se ha aportado el consentimiento expreso e informado de la víctima, la

Dirección de Personas, Talento y Cultura Institucional contrastará la denuncia recibida con la persona afectada, a la que requerirá que se ratifique por escrito en su contenido, dando por finalizado el proceso en el supuesto de no confirmarla.

El escrito de denuncia deberá al menos contener la siguiente información:

- Los datos de identificación de la persona que denuncia y los de la persona que supuestamente está sufriendo acoso y/o violencia, en caso de ser esta distinta a la persona denunciante.
- Descripción de los hechos, con indicación –si es posible– de fechas y demás circunstancias relevantes.
- Identificación de la/s persona/s que presuntamente está/n cometiendo el acoso y/o violencia. En caso de que se desconozcan los nombres de esta/s persona/s, deberá aportarse información descriptiva que permita su identificación.

La denuncia podrá enviarse directamente a la Dirección de Personas, Talento y Cultura Institucional de la Dirección General o al responsable del Centro directivo del ámbito donde ocurra la situación manifestada, quien lo remitirá a la citada Dirección, siempre de modo confidencial, y sin que figure en el registro ningún dato que permita identificar a la presunta víctima ni a la persona conocedora del caso.

También será válido el uso del correo electrónico como medio de comunicación, y para dotar al sistema de una mayor confidencialidad, se ha creado un buzón específico para las denuncias por acoso (denunciasacoso@once.es). Del mismo modo, el asunto del envío no debería contener ningún dato que permita identificar a la presunta víctima ni al supuesto acosador/a.

La Dirección de Personas, Talento y Cultura Institucional ofrecerá a la presunta víctima de acoso y/o violencia, en un plazo máximo de siete días naturales, la posibilidad de elegir entre:

- Un acto de mediación (ver apartado 4.2).
- La activación de la Comisión de Investigación de Denuncias por Acoso LGTBI para que investigue el caso (ver apartado 4.3).

4.2 Acto de mediación.

Esta actuación pretende resolver la situación controvertida de manera ágil y dialogada, con la intervención de una persona mediadora, que proporcione propuestas encaminadas a poner fin al conflicto y evitar que se vuelva a producir.

Debe realizarse rápida y confidencialmente, protegiendo en todo momento la intimidad y dignidad de las personas afectadas.

Las funciones de la persona mediadora serán:

- Informar sobre las diferentes vías y medios disponibles para resolver el caso.
- Acompañar y asesorar a quien presuntamente ha sufrido el acoso para asegurar que el proceso se realiza de forma correcta.
- Seguir todos los pasos establecidos en el procedimiento para resolver el caso internamente y llegar a una solución.

La Dirección de Personas, Talento y Cultura Institucional, si la víctima opta por el acto de mediación, designará, en un plazo máximo de siete días naturales, una persona mediadora interna adecuada y competente en materia de acoso, ciberacoso y/o violencia contra personas LGTBI.

El alcance de la designación comprenderá exclusivamente la situación concreta denunciada del presunto acoso, ciberacoso y/o violencia.

No podrá participar como persona mediadora ninguna de las descritas en los supuestos del apartado 6.5 de esta Circular «Confidencialidad e imparcialidad».

La persona mediadora realizará una primera valoración de los hechos, a cuyo efecto podrá recabar cuanta información necesite llevando a cabo entrevistas con la persona supuestamente acosada, la presunta acosadora, responsables, compañeros/as de

trabajo, familiares, etc., y podrá tener acceso a información personal (informes médicos, psicológicos, partes de baja, encargos de tareas, cambios de funciones del puesto de trabajo, traslados, etc.) que en cada caso corresponda, para lo cual solicitará el consentimiento expreso y por escrito a la presunta víctima, así como el asesoramiento del Servicio de Prevención Periférico y de las áreas que resulte preciso.

De las actuaciones de la persona mediadora y de sus conclusiones se realizará informe o acta.

En el plazo máximo de veinte días naturales contados a partir del día siguiente al que reciba la designación, la persona mediadora, a la vista de la información recabada y de la valoración de los hechos, podrá:

- Considerar que la conducta denunciada NO se halla incluida dentro de uno de los supuestos de acoso, ciberacoso y/o violencia contra las personas LGTBI amparados por este procedimiento, en cuyo caso procederá a comunicarlo, mediante escrito convenientemente razonado y motivado, a la Dirección de Personas, Talento y Cultura Institucional, a la persona denunciante y a la denunciada, finalizando su papel de mediación.

- En el caso contrario, proponer las actuaciones que considere necesarias para la resolución del supuesto acoso, ciberacoso y/o violencia, comunicándoselas por escrito a las partes implicadas.

Si tanto la persona denunciada como la denunciante mostraran su total conformidad con las actuaciones, extremo este del que deberá existir la oportuna constancia por escrito, remitirá informe con las propuestas de solución, así como con la acreditación de la conformidad de las partes a la Dirección de Personas, Talento y Cultura Institucional de la ONCE. Esta, a la vista del contenido del informe, impartirá instrucciones al centro acerca de las medidas que deban llevarse a efecto, notificándolo a los trabajadores o trabajadoras implicadas y a la persona mediadora, a quien la Dirección de Personas, Talento y Cultura Institucional encomendará que le informe sobre el resultado de la verificación de las medidas.

La persona mediadora hará seguimiento de la implantación de las medidas y su eficacia durante el tiempo que estime necesario.

Igualmente, la persona mediadora informará a dicha Dirección cuando las partes implicadas rechacen alguna de las actuaciones propuestas.

4.3 Comisión de Investigación.

La Comisión de Investigación de Denuncias por Acoso LGTBI (en adelante CIDLGTBI) se activará por alguno de los siguientes motivos:

- Cuando las partes rechacen las actuaciones propuestas por la persona mediadora.
- Cuando las actuaciones propuestas en la fase de mediación no hayan solucionado el conflicto.
- Cuando motivos de salud física y/o psíquica de la persona acosada desaconsejen el acto de mediación.
- Cuando a la vista de la gravedad de la denuncia y las circunstancias concurrentes no sea posible realizar la mediación.
- Cuando la víctima opte, desde un primer momento, por la vía de la CIDLGTBI.

En los casos en los que hubiera habido mediación previa, la persona mediadora designada informará a la Dirección de Personas, Talento y Cultura Institucional de la ONCE sobre los motivos por los que se ha de constituir la CIDLGTBI.

Tanto en dichos casos como cuando se llega directamente a la vía de la CIDLGTBI, la Dirección de Personas, Talento y Cultura Institucional designará a las personas miembro de la Comisión (con excepción de un Delegado o Delegada de Prevención, que será designado por el Comité de Empresa) e impartirá las instrucciones oportunas para que se constituya la CIDLGTBI en el plazo máximo de siete días naturales, salvo fuerza mayor, desde que el centro directivo reciba la notificación.

4.3.1 Composición de la CIDALGTBI.

Esta comisión deberá tener presencia siempre de miembros de ambos sexos y contará con un máximo de cuatro integrantes. Estará compuesta por:

- Un mando intermedio del centro que no sea de superioridad o de subordinación jerárquica inmediata respecto de las personas denunciante o denunciada.
- Un técnico con la formación adecuada designado entre la plantilla de profesionales de la ONCE, preferentemente un técnico superior en prevención de riesgos laborales.
- Un Delegado o Delegada de Prevención designado por el Comité de Empresa del centro al que esté adscrita la presunta víctima.
- La propia persona mediadora, en su caso. Si no se designó mediador, se designará a la cuarta persona integrante de la Comisión de entre la plantilla de profesionales de la ONCE.

Una vez que la persona responsable del Centro directivo reciba las designaciones de los miembros de la CIDALGTBI, comprobará que no exista ninguna incompatibilidad de las indicadas en el apartado 6.5. Confidencialidad e imparcialidad. En caso de que se diera alguna de ellas, lo comunicará en un plazo máximo de cinco días naturales a la Dirección de Personas, Talento y Cultura Institucional para que proceda a su sustitución de forma inmediata.

4.3.2 Constitución de la CIDALGTBI.

Para que la comisión esté válidamente constituida será necesario que concurren todos sus miembros y que se realice un acta de esta constitución. Una vez constituida, todos los acuerdos se adoptarán por mayoría.

4.3.3 Actuaciones a llevar a cabo por la CIDALGTBI.

La comisión realizará las actuaciones convenientes para investigar el caso, debiendo tanto la Dirección como el resto del personal colaborar en todo lo que aquella le solicite al objeto de recopilar la suficiente información para concluir la investigación de la manera más ágil y objetiva posible, atendiendo a las siguientes pautas:

- Valorará la necesidad de adoptar medidas cautelares, tales como evitar que coincidan las partes implicadas en la realización de su desempeño laboral mientras se desarrolla la actividad de la CIDALGTBI.
- Recabará cuanta información considere precisa acerca del entorno de las partes implicadas.
- Recopilará pruebas y evidencias suficientes de los hechos objeto del procedimiento.
- Determinará las personas que van a ser entrevistadas, atendiendo fundamentalmente al escrito de denuncia presentado y/o a las entrevistas realizadas.

La comisión llevará a cabo las entrevistas, para lo cual:

- Recabará de las personas entrevistadas el consentimiento expreso para poder acceder a la información que sea precisa y requiera de la misma, para la instrucción del procedimiento de investigación.
- Convocará a todas las personas a entrevistar, que podrán acudir a la misma acompañadas por un representante sindical o por una persona de su confianza para su asesoramiento, sin que estas puedan realizar juicios de valor sobre el caso.
- Informará a las personas entrevistadas de que la información a la que tenga acceso la CIDALGTBI en el curso de la instrucción del procedimiento y las actas que se redacten, serán tratadas con carácter reservado y confidencial, excepto en el caso de que deban ser utilizadas por la empresa en un procedimiento judicial o administrativo.

– Advertirá a las personas entrevistadas que todo lo que se declare es confidencial, tanto por su parte como por parte de las personas que integran la CIDALGTBI, por lo que se les indicará que no deberán revelar a nadie el contenido de la entrevista.

– Redactará actas de todas las reuniones y de las entrevistas que se celebren, garantizando la total confidencialidad y reserva de su contenido. Dichas actas, firmadas por todos los integrantes de la CIDALGTBI, quedarán archivadas en el Servicio Central de Prevención de la ONCE junto con las evidencias recogidas. En el caso de que las entrevistas sean grabadas tendrán el mismo tratamiento.

4.3.4 Resolución de la CIDALGTBI.

El procedimiento terminará con un informe final (anexo I), dirigido a la Dirección de Personas, Talento y Cultura Institucional, que deberá estar firmado por todas las personas integrantes de la CIDALGTBI, y que incluya al menos los siguientes apartados:

- Introducción.
- Procedimiento y metodología: pasos que se han llevado a cabo durante el desarrollo de la CIDALGTBI.
- Contenido de las entrevistas: resumen de todas las entrevistas efectuadas.
- Medidas cautelares adoptadas.
- Relación de los hechos que han resultado acreditados.
- Conclusiones de la comisión. Será alguna de las siguientes:

- Que no existe situación de acoso, ciberacoso y/o violencia contra personas LGTBI en el trabajo, lo que supondría el archivo del expediente y su custodia por el Servicio Central de Prevención.

- Que, aunque no se puede acreditar la situación de acoso, ciberacoso y/o violencia contra personas LGTBI, sí existen indicios sobre conductas inadecuadas entre las partes. Si se estima conveniente, se podrá añadir algún tipo de recomendación.

- Que existe acoso, ciberacoso y/o violencia contra personas LGTBI en el trabajo. En este caso se indicarán las medidas que se proponen para solucionar el conflicto y evitar que se vuelva a producir. Se podrá proponer la incoación de expediente disciplinario, con el procedimiento y garantías previstos en el Convenio Colectivo vigente. A la hora de adoptar la sanción, en su caso, se podrá valorar la especial vulnerabilidad de la persona víctima del acoso, su subordinación respecto a la persona agresora y la reiteración en la conducta de acoso, entre otras circunstancias.

Este informe se emitirá en el plazo máximo de cincuenta días naturales desde el día siguiente a la constitución de la CIDALGTBI e incluirá una resolución adecuada al asunto planteado.

La Dirección de Personas, Talento y Cultura Institucional, a la vista del contenido del informe, impartirá de forma confidencial las instrucciones oportunas para que se lleven a cabo las medidas y, en su caso, las recomendaciones que considere adecuadas.

4.3.5 Comunicación de la finalización de la CIDALGTBI a las partes implicadas.

Se comunicará por parte de la Dirección de Personas, Talento y Cultura Institucional de Dirección General, tanto a la persona denunciante como a la denunciada, la resolución de la finalización de la CIDALGTBI, quedando documentada la recepción por ambas partes (anexo II).

5. Comunicaciones al órgano de prevención penal de la ONCE

El Órgano de Prevención Penal (OPP) de la ONCE es el órgano responsable de la prevención de la comisión de ilícitos penales que pudieran generar responsabilidad penal a la Organización, entre los que se incluyen los delitos de acoso.

Por ello, la Dirección de Personas, Talento y Cultura Institucional informará al OPP de las denuncias que reciba en aplicación del presente Protocolo, con indicación de la fecha de entrada y una breve descripción de los hechos. Asimismo, informará al OPP de las resoluciones emitidas por la CIDALGTBI. En el envío de la información al OPP se omitirán los datos personales de la persona denunciante y denunciada.

6. Otras consideraciones

6.1 Tramitación de las actuaciones.

Las actuaciones indicadas en la presente Circular deberán tramitarse con la máxima celeridad y generar credibilidad, garantizándose el principio de contradicción, igualdad y defensa de las partes, e impulsarse de oficio en todos sus trámites.

No se tramitarán a través del procedimiento contenido en la presente Circular las denuncias anónimas, ni las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones, siendo derivadas estas últimas a los órganos competentes.

Una vez concluida la investigación y cerrado el expediente, se mantendrá debidamente custodiado en el Servicio Central de Prevención durante un plazo de 10 años.

6.2 Protección de las víctimas. Medidas cautelares.

La Dirección garantizará la protección adecuada a las víctimas en cuanto a seguridad y salud se refiere, adoptando las medidas organizativas que fueren necesarias.

Durante el transcurso del procedimiento, de manera cautelar y siempre que existan indicios suficientes de la existencia de acoso y/o violencia contra personas LGTBI, podrá acordarse la separación de las partes implicadas dentro del entorno laboral, así como otras medidas cautelares que se estimen proporcionadas a las circunstancias del caso, sin que ello suponga para la persona denunciante un menoscabo o perjuicio en sus condiciones de trabajo, ni la modificación sustancial no aceptada de éstas.

La Dirección del centro adoptará las medidas necesarias para que tanto la persona acosadora y/o agresora como la víctima no convivan en el mismo ambiente laboral, en el caso de que hubiera habido incoación de un expediente disciplinario, y su resolución fuera distinta a la de traslado forzoso o despido de la persona acosadora y/o agresora.

La persona acosada y/o agredida tendrá la opción de permanecer en su puesto de trabajo o solicitar el traslado voluntario, facilitándose este a la mayor brevedad posible.

En el caso de que resulte acreditada la existencia de acoso y/o violencia, la víctima tendrá derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precise por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo de acuerdo con lo estipulado en el artículo 38 de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

6.3 Falsas denuncias.

Procederá la apertura de expediente disciplinario contra las personas que presenten denuncias que resulten infundadas o falsas.

Se considerará denuncia infundada o falsa aquella denuncia en la que, tras la conclusión del procedimiento, concurren los siguientes requisitos:

- Que carezca de justificación o fundamento.
- Que su presentación se haya producido con mala fe por parte de la persona denunciante o con el único fin de dañar a la persona denunciada, en los términos recogidos en los apartados 3 y 4 de esta Circular.

6.4 Represalias.

Los trabajadores y trabajadoras que consideren que han sido objeto de acoso, ciberacoso y/o violencia contra personas LGTBI que planteen una queja en materia de acoso y/o violencia o que presten asistencia en cualquier proceso con arreglo a esta Circular, no serán objeto de intimidación, discriminación ni represalias.

Cuando se acredite que se han producido represalias por parte de la persona denunciada sobre la persona denunciante, se determine o no la existencia de acoso, ciberacoso y/o violencia contra personas LGTBI, se incoará el correspondiente expediente disciplinario.

6.5 Confidencialidad e imparcialidad.

Este procedimiento está sujeto a una estricta confidencialidad y reserva sobre lo tratado, en orden a la protección de la dignidad e intimidad de las personas implicadas en la denuncia.

El envío de cualquier documento sobre el caso en cuestión debe garantizar la confidencialidad, sin identificar a las partes implicadas. Asimismo, al registrar los escritos en la aplicación de COMOFI no se incrustará ningún documento ni aparecerá ningún dato alusivo al centro o personas afectadas.

La documentación e información referente a cada uno de los casos se mantendrá almacenada en un servidor centralizado con medidas adicionales de cifrado de datos y al que únicamente tendrán acceso las personas habilitadas para ello.

Todas las actuaciones se llevarán a cabo con tacto y con respeto, tanto hacia la persona que ha presentado la denuncia, como hacia la persona denunciada.

Tanto la persona mediadora como el resto de los componentes de la CIDALGTLBI no deberán tener relación de parentesco, de amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o de subordinación inmediata respecto a las personas denunciante o denunciada.

La violación de la confidencialidad podrá dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias.

6.6 Publicidad y difusión.

Fomentar la información y difusión de los protocolos de actuación en materia de acoso y/o violencia, y concienciar sobre su prevención, son compromisos recogidos en el Plan de Igualdad de la ONCE.

Con el objetivo de sensibilizar, prevenir y evitar los comportamientos de acoso, ciberacoso y/o violencia contra personas LGTBI en el trabajo, este procedimiento será publicado en PortalONCE para general conocimiento, y será difundido a través de los canales de comunicación que se estimen oportunos, de forma que todos los trabajadores y trabajadoras de la ONCE puedan acceder a él y conocer las pautas a seguir en estos casos. También se facilitará el acceso al contenido del presente procedimiento a través de medios digitales a las personas que se incorporen laboralmente a la ONCE.

7. Vigencia

El presente protocolo mantendrá su vigencia hasta que sea necesaria su modificación o la normativa legal obligue a ello, para lo que será necesario el acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo vigente en cada momento.

8. Seguimiento

Se creará una Comisión de Seguimiento integrada por cuatro representantes, dos designados por la Dirección General de la ONCE y dos designados por el Comité Intercentros de la ONCE.

Dicha Comisión se encargará, entre otros aspectos, del seguimiento del plan de medidas de diversidad, de estudiar la evolución de la conflictividad por acoso LGTBIfóbico, de analizar las causas de los comportamientos, así como de vigilar el adecuado funcionamiento del protocolo y proponer posibles mejoras al mismo.

ANEXO I

Introducción

Dentro de las obligaciones de la ONCE está la de velar por el derecho del personal a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, y garantizar un entorno laboral respetuoso con todos los que lo integran, exento de cualquier tipo de acoso o violencia contra personas LGTBI, creando una conciencia colectiva y un compromiso de todos contra estas prácticas, de acuerdo al principio declarado por la Organización de no tolerar en su seno situaciones de acoso, ciberacoso y/o violencia contra personas LGTBI, así como de solucionar rápidamente las que puedan producirse, apoyando en todo momento a las víctimas.

En este contexto se desarrolla el Procedimiento sobre acoso, ciberacoso y/o violencia contra personas LGTBI en el trabajo regulado por la Circular _____ de _____, dirigida a la prevención y solución rápida de las quejas relativas al acoso, ciberacoso y/o violencia contra personas LGTBI en la empresa, sin merma de las debidas garantías, articulando la apertura de la Comisión de Investigación de Denuncias por Acoso LGTBI (CIDALGTLBI), en caso de que no prosperen otras opciones.

La presente comisión se constituyó el día de mes de año integrada por, poner los integrantes de la CIDALGTLBI como consecuencia del escrito presentado con fecha día de mes de año por denunciante/s para investigar la posible situación de acoso, ciberacoso y/o violencia contra personas LGTBI en el trabajo que recibió por parte de denunciado/a.

Procedimiento y metodología

El procedimiento empleado ha consistido en:

1. Análisis documental de la información facilitada por (ejemplo: denunciante/s, otras partes...).
2. Solicitud de documentación (ejemplo: al área de comercial, juego, comité de empresa...).
3. Entrevistas con todas las personas trabajadoras implicadas.
4. Entrevistas con testigos.

En este sentido y, en primer lugar, respecto al análisis documental se procedió al estudio de:

1. Documentación aportada por denunciante/s.
 - Escrito de la denuncia.

En segundo lugar, se solicitó información (ejemplo: al área de comercial, juego, comité de empresa...) a fin de realizar una serie de comprobaciones así que, la información requerida fue:

Indicar la información solicitada.

En tercer lugar, se realizaron las siguientes entrevistas a los trabajadores y trabajadoras implicados y a los posibles testigos:

1. Entrevista a nombre completo de la persona entrevistada (en adelante, siglas del nombre), realizada el día de mes de año a las XX:XX horas.

Contenido de las entrevistas

En cuanto al contenido de las entrevistas, a continuación se detallan los aspectos y comentarios más destacables para esta Comisión de cada una de ellas:

1. Entrevista realizada a siglas del nombre de la persona entrevistada, recogida en el acta XXXXXXXX de esta Comisión (en el caso de grabaciones se debe indicar también: extraída a su vez del audio «nombre del audio»).

Medidas cautelares adoptadas

.....

Hechos acreditados

De entre todos los comportamientos considerados como conductas de acoso, ciberacoso y/o violencia contra personas LGTBI en el trabajo y descritas en la normativa de referencia (Circular _____) esta Comisión hace constar que ha resultado acreditado lo siguiente:

.....

Conclusiones de la Comisión

De entre todos los comportamientos considerados como conductas de acoso, ciberacoso y/o violencia contra personas LGTBI en el trabajo y descritas en la normativa de referencia (Circular _____) esta Comisión quiere hacer constar que:

Indicar el supuesto correspondiente y las propuestas o recomendaciones que formula la Comisión.

Lo que se informa a los efectos oportunos al Director de Personas, Talento y Cultura Institucional a día de mes de año.

Integrante 1 CIDLGTBI Integrante 2 CIDLGTBI.

Integrante 3 CIDLGTBI Integrante 4 CIDLGTBI.

ANEXO II

Att. Nombre y apellidos.

Estimado Nombre:

En contestación al escrito de fecha de día de mes del año, por el que se denunciaba un posible caso de acoso, ciberacoso y/o violencia contra personas LGTBI, y una vez determinado que se escogía la Comisión de Investigación de Acoso LGTBI (CIDALGTLBI) para investigar la denuncia y en virtud de las competencias que tiene la referida Comisión según lo recogido en la Circular _____, de _____, que regula el «Procedimiento sobre acoso ciberacoso y/o violencia contra personas LGTBI en el trabajo», se han mantenido entrevistas, aparte de con las personas implicadas en los hechos, con varias personas como testigos, para recabar toda aquella información que pudiese ayudar a esclarecer los hechos denunciados y dilucidar sobre el presunto acoso, ciberacoso y/o violencia contra personas LGTBI.

Tras la realización de las entrevistas y contrastando la información recogida con la Circular _____ en materia de acoso, ciberacoso y/o violencia contra personas LGTBI en el trabajo, que textualmente dice que acoso contra personas LGTBI es «cualquier acto o comportamiento desagradable (ofensivo, humillante y/o intimidatorio) para la víctima que puede darse en relación con la orientación sexual, la identidad/expresión de género o las características sexuales de la víctima», se informa de lo siguiente:

- Poner la resolución de la CIDALGTLBI.

Lo que se informa en Madrid, a día de mes de año.

Director de Personas, Talento y Cultura institucional.

Recibí:

Ciudad.

Nombre y apellidos.

Firma.