



**TU ESTABILIDAD,
EL COMBATE DE LA PRECARIEDAD,
TU AMPARO,
ASESORAMIENTO Y DEFENSA: CCOO**

Programa electoral

CCOO

servicios a la ciudadanía
once

El poder de cambiar las cosas



1. INTRODUCCIÓN

Cada cuatro años, la plantilla trabajadora de la ONCE está llamada a las urnas para decidir con nuestro apoyo, LIBRE, el reparto de la representatividad que se concede a los sindicatos, que tienen que demostrarte que tu apoyo no ha sido en vano: sindicatos útiles, que están pegados al tajo, que conocen tus derechos, pero que también son capaces de cambiar las cosas.

CCOO en la ONCE aspira a un mayor peso representativo porque tiene, y lo ha demostrado durante décadas, fortaleza para avanzar en derechos laborales y sociales y para conseguir una ONCE más justa, más igualitaria y, si nos dejan, más demócrata.

CCOO a nivel estatal ha demostrado que apuesta por la diversidad y por el futuro. Donde está CCOO hay garantías de negociación, políticas de igualdad y mayor seguridad y salud. En la ONCE tenemos un gran camino para recorrer y queremos que tú participes de ello.

Tu apoyo determinará el recorrido a seguir y la suma de todos, la posibilidad de hacer realidad nuestro compromiso contigo y con la ONCE, esa entidad con fines sociales en la que primen el empleo, la educación y la inclusión total de las personas discapacitadas que conforman su plantilla.

2. PROPUESTAS GENERALES

- La revisión salarial anual deberá garantizar no perder poder adquisitivo, combinando el IPC con la subida de las ventas y la evolución de los costes salariales. Una empresa que no tiene pérdidas no puede seguir esgrimiéndolas como excusa.
- Eliminación de la doble escala salarial. A igual trabajo, igual remuneración. Una empresa justa no tiene trabajadores/as de segunda división.
- El Complemento por IT o Bajas Médicas compensará siempre la diferencia entre lo que abona la Seguridad Social y el 100% de salario base, y en su caso antigüedad, con independencia de que la baja lo sea por accidente de trabajo o enfermedad común. Con la salud de la plantilla no se comercializa.
- Articular una promoción profesional transparente y objetiva, también para las solicitudes de traslados voluntarios y la promoción horizontal, recuperando el derecho del personal vendedor a mejorar por cambio de punto de venta o quiosco, mediante la adjudicación por concurso de méritos. Una promoción profesional que se consolide una vez superado el periodo de prueba respectivo y no se convierta en un cheque al portador por siempre.
- Posibilitar una verdadera y accesible realización de gestiones laborales como tramitación de solicitudes de documentación o reclamaciones, de forma digital o telemática, evitando así desplazamientos y pérdidas de tiempo, para toda la plantilla, independientemente de su discapacidad, con formación específica que lo faculte.

- Recuperación del complemento de antigüedad, extendiéndolo a todos los trabajadores y trabajadoras, con independencia de su fecha de incorporación a plantilla.

3. MEJORAS ESPECÍFICAS PARA EL PERSONAL VENDEDOR

- Defender una clasificación profesional de los vendedores y vendedoras, que acabe con su condición de últimos en la cola salarial de la ONCE, y que valore en la asignación de un salario base la multitud de tareas, responsabilidades y riesgos que hoy genera el desempeño de la venta. Su grado salarial no puede ser inferior al determinado para personal de soporte auxiliar.
- Actualización de los complementos asociados al puesto de trabajo, como el plus de ruta y la jornada partida, siempre que exista una revisión salarial.
- Modificación completa del sistema de comisiones por venta, estableciendo siempre comisión desde el primer euro vendido, y regulando que el cómputo para las comisiones de venta sea mensual, que se pagará en su integridad, desapareciendo la retención del 10% y, por tanto, la regularización anual. CCOO no apoya una revisión sistemática de subida de tramos de comisión.
- Inclusión de las ventas de los sorteos extraordinarios en el cálculo de la comisión a abonar en vacaciones,
- Nominas del personal vendedor claras y entendibles, que te permitan saber qué has de cobrar y por qué. Que no te tomen más el pelo, ni con anexo explicativo ni sin él, seguimos sin conocer a qué corresponden tus emolumentos ni de dónde salen las retenciones en el recibo salarial.

- Abono de un plus para el personal vendedor con venta a la intemperie por su penosidad y exposición inevitable a las inclemencias climatológicas.
- Cambio en el sistema de liquidación, para no tener que esperar a sorteos o cierre de libros, garantizando que cada producto vendido se pasa por TPV, se contabiliza en su día de venta y se paga al día siguiente. Se deberá dar la opción voluntaria de acogerse a este sistema de liquidación, o permanecer en el actual.

Acercar el pago de liquidación a lo vendido clarifica importes y evita confusiones, una de las mayores zancadillas con la que se encuentra hoy el personal vendedor.

- Habilitar la devolución de todo el producto electrónico, sea de la naturaleza que sea, a través del terminal TPV.
- Garantía del derecho a la venta de las personas ciegas, y conservación del puesto en plantilla de toda persona con discapacidad distinta a la ceguera, cuya rentabilidad supere los mínimos de convenio.
- Garantizar un programa de formación efectivo en promoción profesional, para la contabilidad diaria, gestión de productos ONCE y en seguridad y protección a la salud.
- Acabar con el uso abusivo de la rotación en la contratación, defendiendo criterios claros, que no prioricen la rentabilidad de consecución imposible para llegar a contrato indefinido.
- Supresión de la facultad empresarial de modificar la jornada del personal vendedor quincenal y unilateralmente.

4. MEJORAS ESPECIFICAS PARA EL PERSONAL NO VENDEDOR

- Catalogación de todos los complementos salariales y/o incentivos en el convenio, con asignación bajo criterios ciertos y objetivos.
- Actualización de todos los complementos con los mismos parámetros que se fijan para la revisión salarial anual.
- Adscripción de todo el personal administrativo al grupo de personal de soporte especializado, con la consiguiente unificación retributiva pues realizan igual trabajo.
- Establecimiento de criterios claros por los que se rija la asignación de jornadas partidas.
- Mayor flexibilidad en los horarios de trabajo.
- Estudio real de la plantilla de personal no vendedor, garantizando la atención de los servicios sociales para afiliados/as y la atención personalizada al personal vendedor por su discapacidad. No es factible centralizar puestos de trabajo y “aligerar” plantilla bajo la excusa de la eficacia y rentabilidad económica en una entidad social.
- Recuperación para la plantilla, a fin de no perder carga de trabajo, de las tareas externalizadas que tengan relación con la actividad de la entidad y puestas en manos de otras empresas (circuito de juego, servicios sociales...)

5. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- Asunción y planificación real y efectiva de la prevención de riesgos que proteja la salud de las plantillas, poniendo especial acento en la evaluación in situ de los puestos de trabajo, atendiendo prioritariamente las necesidades de adaptación de los de mayor riesgo.
- Revisión real de los protocolos de detección de riesgos psicosociales, incorporando medidas preventivas con las que se favorezca la motivación y el clima laboral.
- Mejora del mantenimiento de los quioscos: accesibilidad, limpieza, luz, calefacción, aire acondicionado, sillas ergonómicas, etc.
- Paralización de la retirada de quioscos por mera rentabilidad económica, por suponer un ataque a la salud del personal vendedor injustificable.
- Renovar y modernizar los expositores mejorando su calidad, su facilidad de transporte, contemplando una mayor y más ordenada exposición de productos.
- Reclamar, a través de los Comités de Seguridad y Salud, un estudio de las consecuencias derivadas del excesivo peso que acarrea el personal vendedor y los riesgos relacionados con las lesiones musculoesqueléticas que provoca.
- EPIs: Actualización de Equipos de Protección Individual mejorando la calidad de los existentes para que cumplan de verdad con su función protectora y ampliándolos a la dotación de calzado, guantes y mochila.

6. IGUALDAD Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

- Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en el cumplimiento de las leyes gubernamentales. Conciliación de la vida laboral y familiar.
- Protección de las personas LGTBI+, en especial a las mujeres trans.
- Utilización de un lenguaje no sexista en las comunicaciones internas y externas de la ONCE.
- Aplicación efectiva de la desconexión digital fuera de los tiempos de trabajo, o en días de descanso, tratando por igual a personal vendedor y no vendedor. Respeto absoluto también en el teletrabajo.
- Garantizar la adaptación de jornada en los supuestos acreditados de hijos e hijas menores o familiares dependientes cuando así se solicite.
- Verificar siempre y con carácter previo en la asignación de puntos de venta las necesidades de conciliación que pueda tener el vendedor o vendedora sujeto de adjudicación y relacionarlas siempre con el horario de explotación del punto de venta.

7. OTROS ASPECTOS

- Supresión de todas las referencias al régimen disciplinario que se hacen en el capítulo del personal vendedor, pues las irregularidades punibles y sancionables han de ser tratadas únicamente en el capítulo de régimen disciplinario.
- Supresión de la red complementaria de ventas y, en todo caso regulación, con criterios estrictos, para la autorización de establecimientos del CFC, donde ya existan vendedores/as de plantilla.
- Preservar la transparencia empresarial de todos los actos y decisiones que afectan al colectivo y a la administración de los recursos de la entidad, incluyendo información de la venta por el CFC, de la marcha económica de Ilunion y de las retribuciones del personal directivo.
- Fomentar la equidad, homogeneizando las cantidades a percibir por la extinción del vínculo laboral mediante la negociación colectiva.

8. ACCIÓN SINDICAL

Recuperación de la figura del delegado/a sindical para centros directivos de menos de 250 trabajadores y trabajadoras.

Habilitación de cuenta de correo electrónico corporativo y acceso a PortalONCE para los comités de empresa y secciones sindicales.

Posibilitar la cesión de crédito sindical entre representantes del mismo sindicato dentro de una misma comunidad autónoma, con independencia del centro de adscripción.

CCOO con este pequeño documento pretende, de forma sencilla, aproximarte a la realidad de tu relación laboral como vendedor o vendedora ONCE, ofreciéndote nuestro apoyo, amparo y asesoramiento.

No dudes en visitar nuestra página web:





Ficha de afiliación

Cumplimentar en letras mayúsculas, preferentemente a bolígrafo.
Los campos sombreados los rellenará CCOO.



Datos personales

N.I.F.-N.I.E.	APELLIDOS	NOMBRE		
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>		
DIRECCIÓN	CÓDIGO POSTAL	LOCALIDAD	E-MAIL	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	
TELÉFONO	FECHA DE NACIMIENTO	SEXO	PROFESIÓN	COD.
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Datos Empresa

N.I.F.-C.I.F. EMPRESA	NÚMERO SEGURIDAD SOCIAL	NOMBRE ABREVIADO	TELÉFONO CENTRALITA
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
DIRECCIÓN CENTRO DE TRABAJO	CÓDIGO POSTAL	LOCALIDAD	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	

Preferiría pagar la cuota sindical

por nómina por banco/caja

FIRMA

Datos Sindicales

FECHA DE ANTIGÜEDAD	FAMA	SECTOR	COD.	COD.
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

NOMBRE ORGANIZACIÓN

FIRMA Y SELLO DE LA ORGANIZACIÓN

De conformidad con la Ley Orgánica de Protección de Datos de carácter personal, se le informa que sus datos personales serán incorporados a un fichero titularidad de CCOO integrado por los ficheros pertenecientes a la confederación o unión regional correspondiente según el lugar en que redique su centro de trabajo, a la federación del sector al que pertenezca la empresa en la que trabaje, así como -en todo caso- a la CS de CCOO. La finalidad del tratamiento de sus datos por parte de todas ellas la constituye el mantenimiento de su relación como afiliado.

Orden de domiciliación bancaria

ENTIDAD BENEFICIARIA	FECHA
<input type="text"/>	<input type="text"/>

DETALLE DE DOMICILIACIÓN

CONCEPTO: CUOTA SINDICAL DE AFILIACIÓN
TITULAR DEL RECIBO

TITULAR CUANTA DE CARGO	IBAN	ENTIDAD	NÚMERO DE CUENTA
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

ENTIDAD DE CRÉDITO	NOMBRE
	OFICINA
	DIRECCIÓN
	LOCALIDAD

con cargo a mi cuenta y hasta nuevo aviso, atiendan la presente orden de domiciliación.

Firma del titular de la cuenta



**servicios a la ciudadanía
once**

Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO

C/ Fernández de la Hoz, 21 · 1ª planta. 28010 Madrid

Teléfono: 91 757 22 99. Fax: 91 548 16 13

www.fsc.ccoo.es

Sección Sindical Intercentros de la ONCE, FSC-CCOO

Teléfono: 630 47 68 83

once@fsc.ccoo.es

Facebook: @ssiccooonce

Twitter: #ONCE_CCOO

Instagram: ssionceccoo

www.once.fsc.ccoo.es



servicios a la ciudadanía
once

El poder de cambiar las cosas