

**8ª CONFERENCIA  
DE LA SSI DE LA ONCE DE LA FSC-CCOO**

**PLAN DE TRABAJO**

**POR UNAS CONDICIONES LABORALES DIGNAS Y JUSTAS  
EN LA O.N.C.E DE HOY**

# ÍNDICE

## Tabla de contenido

### SITUACIÓN ACTUAL DE LA ONCE DESDE LA PERSPECTIVA SINDICAL

INTRODUCCIÓN DEL OBJETO Y FUNCIÓN SOCIAL DE LA ONCE .....	3
CCOO: LA ÚNICA POSIBLE GARANTÍA SINDICAL PARA RECUPERAR LA ONCE.....	3

### RIESGOS CIERTOS PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN LA ONCE

FUNCIÓN SOCIAL NO COMO JUSTIFICACIÓN SINO COMO OBJETO.....	4
TENDENCIAS DEL EMPLEO.....	5
DIVERSIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD (OTRAS FÓRMULAS DE EXPLOTACIÓN).....	6
CANALES FÍSICOS. BAJA RENTABILIDAD.....	7
EVOLUCIÓN DEL EMPLEO DEL PERSONAL VENDEDOR TRAS LA IMPLANTACIÓN DEL CFC.....	9

### BASES DE ACTUACIÓN SINDICAL

ORGANIZACIÓN Y COORDINACIÓN INTERNA .....	10
COMUNICACIÓN .....	10
CONSEJO DE LA SSI.....	11
AFILIACIÓN .....	11
ELECCIONES SINDICALES Y REPRESENTATIVIDAD .....	12
NEGOCIACIÓN COLECTIVA .....	13
LA IGUALDAD, SALUD LABORAL, FORMACIÓN Y RESPONSABILIDAD SOCIAL.....	14
IMPLICACIÓN INSTITUCIONAL DE CCOO. ONCE, ADMINISTRACIÓN, FUERZAS POLÍTICAS.....	17
CCOO: OBJETIVO RECUPERAR LA ONCE.....	18

# 1. SITUACIÓN ACTUAL DE LA ONCE DESDE LA PERSPECTIVA SINDICAL

## INTRODUCCIÓN DEL OBJETO Y FUNCIÓN SOCIAL DE LA ONCE

El objeto y la función social de la ONCE vienen definidos en la Orden SSI/924/2016, de 8 de junio. BOE de 11 de junio de 2016 que entre otras cosas establece que la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) es una Corporación de Derecho Público de carácter social, con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar y de autoorganización, cuyos fines sociales se dirigen a la consecución de la autonomía personal y plena integración de las personas ciegas y con deficiencia visual, mediante la prestación de servicios sociales, que ejerce en todo el territorio español funciones delegadas de las administraciones públicas, bajo el protectorado del Estado.

La ONCE, cuya actividad social, económica y empresarial está informada por los principios y valores de la solidaridad, la ausencia de ánimo de lucro y el interés general, se rige por su normativa específica propia y goza de un conjunto de autorizaciones públicas en materia de juego para la financiación de sus fines sociales.

Entre otros, son valores esenciales:

- La defensa de fines sociales encaminados a la plena consecución de los derechos humanos, la autonomía personal, la integración social y la plena ciudadanía de sus afiliados, mediante la consecución de la igualdad real y efectiva de oportunidades, acción positiva, no discriminación y accesibilidad universal; con especial atención a los colectivos de afiliados y afiliadas con necesidades especiales de atención prioritaria.
- En coherencia con el principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, se prestará una atención prioritaria al desarrollo de acciones en favor de la igualdad de oportunidades de las mujeres con discapacidad, conciliación de la vida familiar y laboral, de lucha contra la violencia de género y se aplicará el principio de representación equilibrada, en los términos que establecen los propios Estatutos de la ONCE.

## CCOO: LA ÚNICA POSIBLE GARANTÍA SINDICAL PARA RECUPERAR LA ONCE

CCOO, como sindicato sociopolítico y primera organización sindical de España, seguirá defendiendo la ONCE como una entidad con fines sociales, en la que prime el beneficio social de las personas afiliadas y/o trabajadoras y no los beneficios económicos.

En el ejercicio de esta responsabilidad concretamos los ejes de actuación sindical que deben encaminarnos a la consecución de nuestros objetivos en el presente plan de trabajo.

## 2. RIESGOS CIERTOS PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS EN LA ONCE

### FUNCIÓN SOCIAL NO COMO JUSTIFICACIÓN SINO COMO OBJETO

La función social de una entidad como la ONCE debe ser el eje fundamental en el que desarrolle toda su actividad.

Sin embargo, desde hace años se ha convertido en una justificación para llevar a cabo diferentes actividades que no hacen más que incrementar los intereses económicos de la entidad y que, como hemos dicho anteriormente, dejan de mirar por el bien de las personas afiliadas y trabajadoras.

Las sucesivas caídas de Venta anual, que arrancaron tras la implantación del Euro hasta prácticamente 2011, que remontó gracias al Sorteo Extra del “11 del 11”, justificaron desde la Dirección multitud de recortes, congelación de Trienios ya consolidados y desaparición de nuevos Trienios, aparición de la doble escala salarial Junior/Senior, congelación salarial en años sucesivos; y todo ello no ha sido objeto de revisión ni recuperación, a pesar de que por un lado las Ventas han crecido en los últimos 5 años en la forma siguiente:

	AÑO	AÑO	AÑO	AÑO	AÑO
AÑO	2014	2015	2016	2017	2018
<b>VENTA</b>					
ON LINE	8,9	10,3	17,6	23,8	34,6
VENTA PLANTILLA	1.676	1.713	1.782	1.835	1.959
VENTAS POR CFCs	89	92	118	133	166
VENTAS TOTALES ANUALES	1.765	1.805	1.918	1.992	2.160

Los Sorteos Extraordinarios, incorporando ya el de 1 de Enero, que era una vieja reivindicación de la Dirección, la mejora de la comercialización del EuroJackpot, por repercusión básicamente de sus importantes botes, y sobre todo el crecimiento de la Lotería Instantánea, gracias a la gran amalgama de variedades de “Rasca”, ha consolidado un crecimiento muy importante en el total de recaudación por ventas, que sólo en 2018 lo situó, respecto al año anterior, en un 8,5%, y su recaudación total en récord: 2160 millones de Euros. Y por otro lado, la mejora en recaudación ha estado acompañada, además de la reducción en costes como los reseñados, por los Acuerdos con los gobiernos del PP y PSOE, Acuerdo Marco para la estabilidad institucional (2004/2011) y posterior, que han permitido cubrir las pérdidas de explotación mediante la inyección de dinero público durante los 8 años de vigencia, lo que supuso un alivio a la situación incipiente de caída de cuota de mercado y con ello de ventas. **El Acuerdo vigente y que abarca el periodo 2012/2021 ha puesto en marcha, desde 1 de Enero de 2012, un mecanismo de exención de la cuota patronal de Seguridad Social a la Institución, equiparando esta medida a la aplicada en el caso de los centros especiales de empleo y enclaves laborales para personas con discapacidad.** Todo ello ha contribuido a dar aire a unos responsables institucionales que han iniciado un camino basado en las tesis neoliberales, olvidando el carácter social de la ONCE dirigiéndolo a una desaforada búsqueda del “Grial”, mediante el desvío de esfuerzos y recursos hacia dudosos nichos de mercado en el ámbito nacional e internacional, que han demostrado su debilidad.

Esta tendencia de crecimiento está siendo aprovechada por la Dirección, para justificar su apuesta por el Canal Físico Complementario, esgrimiendo que gracias a la externalización de nuestros Juegos hacia esos Establecimientos, se ha conseguido sumar un importante aumento de la recaudación por ventas.

Es innegable, y **para CCOO inaceptable**, que en los últimos años el denominado CFC se ha revitalizado, no quedándose sólo en los iniciales estancos, quioscos de Prensa y Gasolineras, sino incorporando grandes cadenas de Supermercados, a la Empresa Pública de Correos, e incluso Agencias de Viajes.

El riesgo de tal expansión, para la Plantilla, resulta evidente y por ello desde CCOO no hemos abandonado el rechazo al CFC, y hemos adoptado y adoptaremos, medidas encaminadas a lograr que la ONCE deje exclusivamente en manos de su personal la venta de sus Juegos, que constituyen y han de seguir constituyendo a día de hoy, la principal fuente de ingresos, de generación de Empleo para personas con Discapacidad y el mantenimiento de nuestras Plantillas.

## **TENDENCIAS DEL EMPLEO**

En los últimos años venimos observando un deterioro importante en la calidad de las contrataciones y por tanto del empleo en la ONCE. Esto se debe principalmente al abuso por parte de la empresa en la utilización de contratos

junior y abuso en la contratación temporal, con contratos de 1 año renovables hasta un máximo de 3, usando para ello el Contrato temporal para personas con discapacidad. **La contratación a tiempo parcial**, que estaba tomando una dimensión desproporcionada a principios del presente mandato, **se ha reducido sustancialmente por los riesgos de intervención de la Inspección de Trabajo**, al no cumplirse con los requisitos de acreditación y control de tiempo de trabajo. Sin embargo, no cesa ahí la precariedad sino que se ve incrementada al celebrarse muchos de estos contratos mediante **la modalidad de “interinidad”** por lo que no hay prácticamente defensa ante la finalización de la relación laboral, ya que este tipo de contrato **se caracteriza por su falta de concreción en la duración determinada del mismo y por tanto genera una situación de indefensión muy importante a quienes sufren esta precariedad contractual**. Los contratos de interinidad celebrados en fraude de Ley utilizados también para suplir al personal vendedor durante sus vacaciones han creado numerosa jurisprudencia condenando la utilización de esta fórmula contractual en dichos periodos vacacionales.

La tendencia muestra que este tipo de contratación precaria se ha convertido en el modelo favorito de la empresa para establecer las relaciones laborales, particularmente entre el colectivo del personal vendedor.

Por otra parte cabe destacar **una reducción de la plantilla del personal no vendedor (administración y técnicos)** que trae su causa fundamental en el centenar y medio de **cierre de Centros**, básicamente de Agencias en los últimos años, y **externalizaciones**, empezando por las ya olvidadas de vigilancia, limpieza e informática, siguiendo por las muchas tareas del circuito de Juego, trasferidas a ARCO (Ilunion), la protección de la Salud, que ha ido desmantelando los servicios médicos ONCE, pasando a manos de FREMAP y QUIRONPREVENCIÓN. Y lo más reciente, y que empieza a ser la puntilla a la antigua categoría de telefonistas, que es su sustitución por el **CallCenter** de Ilunion. No se puede olvidar la pérdida de profesionales por la centralización del “Preparado” del Cupón y Productos de Juego, cuya nueva Plantilla corre ahora peligro ante la automatización y mecanización de estas tareas de Preparado de Paquetes de Producto. En este contexto, también podemos observar un riesgo cierto para los Puestos de Trabajo vinculados a los **Centros Educativos**, por la **extensión de la Educación Inclusiva**, sin que se hayan previsto mecanismos de recolocación de estos Profesionales.

En esta carrera de externalización, no se puede descartar que la Dirección tenga la tentación de derivar hacia Ilunion parte de la Actividad Comercial y sus profesionales.

## **DIVERSIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD (OTRAS FÓRMULAS DE EXPLOTACIÓN)**

En noviembre de 2014, las empresas de la ONCE y su Fundación se unen y nace la marca ILUNION, que se anuncia como un modelo de empresa

innovador y pionero en el mundo, que desarrolla su actividad siguiendo criterios de equilibrio entre los valores económicos y sociales.

Según datos de ILUNION, solamente cuenta con un 41% **(32%)** de personas con discapacidad en su plantilla, porcentaje amplio en comparación con otras empresas, pero realmente escaso al tratarse de un grupo de empresas que persigue un equilibrio entre valores sociales y económicos, máxime cuando se trata de un conglomerado que reúne bajo un mismo nombre las distintas empresas de CEOSA y Fundosa Grupo.

A nadie se le debe escapar que al igual que la ONCE ha optado por un modelo de externalización de la venta de sus productos, con el objetivo final de reducir plantilla de vendedoras y vendedores, del mismo modo puede producirse un trasvase de unidades productivas con la amenaza de un progresivo desmantelamiento del tradicional modelo de prestación de servicios.

## **CANALES FÍSICOS. BAJA RENTABILIDAD**

Como hemos visto anteriormente, una de las mayores preocupaciones del personal vendedor en esta empresa, es la “necesidad-obligación” de alargar su jornada laboral y trabajar durante los días de descanso, para poder conseguir llegar a los objetivos de venta mínima, recogidos en convenio para el personal vendedor o el objetivo de ventas establecido por la dirección para la renovación de contratos o la transformación en indefinidos de los vendedores o vendedoras temporales. Desde CCOO tenemos que redoblar esfuerzos para garantizar que los criterios de rentabilidad que la Dirección ha establecido unilateralmente, a través de la Normativa Reguladora de ingresos de nuevos vendedores, remitiéndose a una carta del Director General, de 2013, sin citar las cifras para pasar de un temporal a otro, ni para la transformación en Indefinido, y conversión de Junior a Senior. No es aceptable que las cifras de rentabilidad que determinan la continuidad o no en Plantilla, y en qué condiciones, se oculten bajo la cita de una Carta del Director General, no publicada.

En nuestra VII Conferencia, abordábamos la perversa política empleo de amenazar, y hasta sancionar, por Baja Rentabilidad, habiéndose producido incluso despidos por esta causa, al equiparar en Convenio al Bajo Rendimiento, continuado, voluntario y pactado, de las Faltas muy graves, la venta sistemática por debajo del Tope Obligatorio. **Nuestras Acciones**, combatiendo esta abominable práctica Empresarial, han cristalizado finalmente al verse UTO-UGT obligado a suprimir de Convenio la equiparación de vender por debajo de la venta mínima, con el precitado “Bajo Rendimiento”, lo que ha supuesto quitar a la Dirección un arma de presión que afectaba de forma importante a personas con contratos fijos y mucha antigüedad. Sin embargo, la presión no ha desaparecido para quienes tienen vinculación mediante contratos de interinidad o temporalidad, a los que, como ya hemos dicho, se les exige de forma unilateral y opaca cifras muy por encima de las Ventas mínimas de Convenio para permanecer en

**Plantilla.** Y tal práctica coexiste con la expansión del CFC y la adulteración de la finalidad social de nuestros Juegos, dar empleo a personas ciegas, y solidariamente a personas con otras discapacidades. Es decir, se está potenciando clara y decididamente la vertiente economicista.

Sin embargo a la vez, vemos que desde el Consejo General de la ONCE, se aprueban e impulsan en los últimos tiempos, iniciativas para que los cupones de la ONCE se puedan vender a través del canal externo (CFC), como ya hemos mencionado en el apartado anterior, diferenciado de los vendedores y vendedoras de la red tradicional de la empresa.

Tras la puesta en marcha del portal [www.juegosonce.es](http://www.juegosonce.es) (Web oficial de juegos de la ONCE) donde se venden los productos de la entidad en formato digital y la oferta al cliente es muy amplia y atractiva, en cuanto a regalos, en comparación con la del canal tradicional.

Esta política lejos de beneficiar a los trabajadores y trabajadoras de la entidad, les lleva a tener una competencia desleal en su trabajo, propiciada desde la dirección de la **ONCE**, que una vez más demuestra la escasa preocupación por su plantilla, en favor de obtener unos escasos beneficios económicos. **Sus planteamientos no pasan por aumentar la cuota de mercado o por diversificar, aprovechar y maximizar sus puntos de venta, sino por externalizar actividad con la consiguiente disminución de plantilla.**

La realidad nos ha situado en este último periodo en un sistema mediante el cual la propia entidad dificulta o directamente impide la incorporación de las personas ciegas y deficientes visuales - afiliadas a la ONCE - a la red de ventas como agentes vendedores y vendedoras. Ello sin ofrecer auténticas soluciones que permitan a sus asociados tener una expectativa de futuro laboral sin incertidumbres.

En la actualidad, con las modificaciones de sus Estatutos, **la ONCE ha desterrado el derecho a la Venta de las Personas Ciegas**, dejándolo en una mera expectativa que la Dirección administra, negando la venta a quien ya ha pasado por Plantilla sin llegar a los umbrales de rentabilidad que se le imponen, o excluyendo a quienes a priori los Gestores entienden no dan el perfil. A esto se suma que los Vendedores y Vendedoras, con discapacidades distintas a la ceguera, son expulsados de Plantilla aun vendiendo, en muchos casos, muy por encima de los 210€ diarios que el Convenio establece como venta mínima. CCOO no podemos admitir la rotación en la contratación que hace que personas con Discapacidad pasen hasta 3 años por plantilla, dejándoles en la calle a su terminación, para ser sustituidos por nuevas contrataciones, a golpe incluso de Spot Publicitario, y por imperativo de la Disposición Adicional Tercera del Convenio, si a quien ya fue Vendedor/a se le vuelve a coger con 6 meses de intervalo en su actividad de la Venta, volverá a ser contratado como Junior.

La precitada Disposición Adicional se mantiene Convenio tras Convenio, con la misma redacción, siendo hoy falsa su causalización: la doble escala salarial Junior/Senior sigue vigente, y la ONCE ha dejado de padecer hace ya más de 6 años, crisis económica y comercial, que fue la justificación de su implantación. Por ello, CCOO ha de anteponer a cualquier firma de acuerdo salarial, la supresión de la clasificación Junior, recuperando que a igual trabajo igual salario.

## **EVOLUCIÓN DEL EMPLEO DEL PERSONAL VENDEDOR TRAS LA IMPLANTACIÓN DEL CFC**

El CFC nace en lo formal con un acuerdo de Consejo de Ministros de Septiembre de 2009 y en el interno se vendió partiendo de grandes mentiras: que no habría establecimiento del CFC donde existan Vendedores/as, que los establecimientos que se incorporaran al Canal nunca podrían vender el Cupón diario y de Viernes, que no pagarían premios, etc..., afirmando que su lanzamiento no perjudicaría a la Plantilla ONCE. La tozudez de los hechos nos muestra que, sólo los dos primeros años de la externalización de nuestros Juegos, ya se habían perdido 1.799 puestos de trabajo en la Venta; a lo que hay que sumar que en paralelo al desvío de venta de la plantilla al CFC se ha ido produciendo una reducción de ésta en la forma siguiente:

<u>Años</u>	<u>2014</u>	<u>2015</u>	<u>2016</u>	<u>2017</u>	<u>2018</u>
Plantilla	23.450	23.460	23.305	23.049	22.649

Desde CC.OO no podemos aceptar esta pérdida de puestos de trabajo y debemos reivindicar y presionar para lograr una estabilidad en el empleo. No es asumible que, como declaró el entonces Vicepresidente de la ONCE, José Luis Pinto, ante la Comisión para las Políticas de la Discapacidad en el Congreso de los Diputados, exista un paro del 6,9% entre los/as afiliados/as a la ONCE.

A la reducción experimentada por el Personal Vendedor, se suma la precariedad que ya reseñábamos en el punto de “Tendencias del Empleo”; y es importante además de los derechos de promoción profesional, que han de regir para el conjunto de trabajadores/as, se recupere para quienes ejercen la Venta el derecho a optar a Puntos de Venta de mejores condiciones y mejores resultados, mediante la recuperación del Concurso de Méritos y, en todo caso, dando de la opción de conocer con publicidad al efecto, los Puntos vacantes o de nueva creación para que los/as interesados/as puedan solicitarlos.

El no contar con la posibilidad de aspirar a mejoras de Puntos de Venta y, por tanto de mayor retribución por mayores ventas, aparece como uno de los factores de riesgos psicosociales en los correspondientes Informes.

### **3.BASES DE ACTUACIÓN SINDICAL**

## ORGANIZACIÓN Y COORDINACIÓN INTERNA

Resulta evidente que el interno de la SSI ha sido históricamente un ámbito donde se ha desarrollado una notable discrepancia, donde se han puesto de manifiesto a todos los niveles los distintos puntos de vista sobre la mejor manera de afrontar sindicalmente las diversas cuestiones que se suscitan en el marco de las relaciones laborales, institucionales y políticas. Ello como no, fruto de la pluralidad y de las distintas visiones ideológicas de cómo enfrentar la degradación que sufre la Entidad.

**Debe ser un propósito ineludible en este nuevo periodo superar situaciones de confrontación interna**, en una firme apuesta de normalización y respeto, consensuando las distintas opiniones en torno a un plan de trabajo y una acción sindical que aúne esfuerzos ante retos y objetivos comunes que se traduzca en un efectivo trabajo sindical cohesionado y colectivo que repercutirá en el beneficio de la afiliación de todos los Territorios y, en definitiva, de todas las personas trabajadoras del ámbito de ONCE .

La mejora del funcionamiento del interno de la SSI de la ONCE debe apoyarse en **las estructuras orgánicas (Secretaría General, Comisión Ejecutiva y Consejo)** y la estructura funcional, generando y potenciando una coordinación de la acción sindical y actuación entre la SSI de la ONCE y sus estructuras con implantación territorial en las Federaciones de Nacionalidad, Comunidad Autónoma o Región, conforme a la capacidad auto-organizativa de las federaciones territoriales.

Será uno de los mayores retos del siguiente periodo, implementar una acción sindical coordinada y efectiva que permita avances tangibles en las reivindicaciones de CCOO, algunas de ellas históricas y determinantes para reconducir la actual situación, en la convicción absoluta de que la ONCE no es nada sin su capital humano al que le debe corresponsabilidad, su razón de ser, y en serio riesgo por la aplicación de políticas económicas y liberalistas que parecen priorizar sobre el bien social.

## COMUNICACIÓN

La comunicación es la acción que permite visualizar la actividad del sindicato en cualquier ámbito, entre la afiliación y la ciudadanía en general. Es un derecho de las personas afiliadas al sindicato y un deber para los órganos de dirección en relación con ellas.

Por tanto, hemos de reforzar la consideración de **la comunicación como elemento clave para nuestra acción sindical y la traslación del discurso político y social del sindicato.**

La estrategia de comunicación pasa por situar la actividad de nuestra SSI, en el centro de la comunicación, como elemento de visualización y de proyección pública de nuestro trabajo, análisis y acciones, prestando especial atención a

la juventud, la igualdad y compartiendo con nuestra Entidad las políticas de inclusión total y responsabilidad social.

El responsable de Comunicación, cuyas funciones estaban integradas en anteriores legislaturas en la secretaría de Organización, cobra fuerza por la necesidad de abarcar otros medios de comunicación interna y externa que faciliten la máxima difusión del trabajo sindical, **las redes sociales**, gestionando publicaciones en los medios, web federal y las distintas redes sociales propias (instagram, twitter, facebook) que se han ido creando en este último periodo.

En el próximo periodo, es fundamental evaluar y utilizar las nuevas tecnologías, mejorando la comunicación interna entre los Cuadros Sindicales y los órganos; estudiar posibles canales de comunicación y difusión también con nuestra afiliación y la Plantilla, eliminando posibles barreras y dentro de las políticas de Protección de Datos.

## **CONSEJO DE LA SSI**

En los anteriores mandatos se contaba con el Pleno de Coordinación de carácter consultivo para la acción sindical. En este mandato y según lo recogido en el art. 26 y emanado de los Estatutos Federales, se apostará por la creación de un Consejo para fomentar la participación y la toma de decisiones como en el Consejo Federal. **La Conferencia decidirá la creación o no del Consejo y el número de miembros que lo componen en base al art. 26 de los Estatutos de la FSC.**

## **AFILIACIÓN**

No creemos necesario recapitular las serias dificultades, por todos conocidas, para optar por la afiliación sindical a CCOO en la ONCE.

Luchar contra esto es muy complicado, porque necesariamente requiere un cambio importante en la actitud que la dirección de la ONCE mantiene hacia algunas organizaciones sindicales y especialmente hacia CCOO, no siendo imparcial en el trato que les da a unas u otras.

Sin embargo debemos seguir haciendo un esfuerzo para mejorar la afiliación y el trabajo que hacemos con las personas afiliadas, por ello los objetivos y planes de actuación planteados anteriormente a este respecto siguen estando plenamente vigentes.

**El objetivo principal debe fundamentarse en mantener una tendencia de crecimiento afiliativo, garantizando su estabilidad y fidelización.**

Para ello no puede dejarse de ofertar la afiliación a cada nueva incorporación, hacer un seguimiento de las bajas contactando para recuperarlas, preguntando por la causa y preocupándonos de corregirla en la medida de lo posible. Tenemos que poner en valor, y conseguir que los trabajadores y trabajadoras lo perciban, que la Afiliación a CCOO tiene un plus, el amparo jurídico desde nuestras Asesorías, necesario en demasiadas ocasiones para hacer frente a una Empresa que se vale de las singularidades y peculiaridades de sus actuaciones, de la complejidad de sus procedimientos, farragosidad de sus Nóminas, para que ante reclamaciones, los profesionales que puedan desconocer los temas ONCE no se encuentren claramente desbordados. **CCOO, siempre con su afiliación, exigiendo de la Dirección respeto e igualdad de trato.**

Así mismo, debemos concienciar a nuestros cuadros sindicales y a la propia afiliación sobre la necesidad de tener como objetivo permanente la afiliación, mostrando la necesidad y utilidad de CCOO. Todas las estructuras y ámbitos deben tener integrada en su trabajo sindical habitual la afiliación del personal de la ONCE.

## **ELECCIONES SINDICALES Y REPRESENTATIVIDAD**

Las Elecciones Sindicales de la ONCE abordaron el grueso de la representación, y por ende de la renovación de los Comités de Centro de Trabajo, y delegados de personal, en febrero de 2017.

El brutal esfuerzo desplegado nos dejó en una representatividad muy poco por encima del 10%, el 10,63%, habiendo bajado respecto a las Elecciones de 2013, resultando irrefutable que padecemos en su celebración las ya clásicas zancadillas de la Dirección en beneficio de UTO-UGT, volviendo a repetirse muchas prácticas antisindicales, colaborando la Dirección, desde sus mandos intermedios y otros profesionales, con su marca sindical para conquistar renuncias a nuestras Candidaturas, duplicar y usar toda triquiñuela que evitara la competencia electoral, favoreciendo su concurrencia en solitario en muchísimos Centros de Trabajo, para apuntarse un importante porcentaje de representatividad antes de la votación. Tampoco las Elecciones de los pocos Centros que se salen del cómputo general, y que tuvieron lugar entre finales de 2018 y principios de 2019, han supuesto una mejora de los resultados de CCOO en estos Centros.

Puestas así las cosas, **hemos de afrontar al término de la Conferencia, un plan detallado y muy medido que nos posibilite la mejora de nuestros resultados electorales, preservando, en todo caso, nuestra condición de Sindicato representativo en la ONCE.** Para ello, hemos de prever una clara identificación en el primer trimestre de 2020 de nuestra debilidad representativa, por orden de Comunidades Autónomas con menor peso, para dedicar amparo y refuerzo de la Ejecutiva Estatal, y una coordinación férrea con las estructuras de la FSC, a complementar en los Territorios donde fuera necesario, con las respectivas Uniones/Estructuras Confederales.

La Convocatoria de las Elecciones Sindicales, y por tanto la presentación de los preavisos, no tiene que priorizar el acuerdo con UTO-UGT si ello supone asumir regulaciones diferentes y más lesivas para nuestros intereses, que la contenida en el Reglamento de Elecciones Sindicales, RD 1844/1994. **Las Elecciones Sindicales de 2021 tienen que ser, sin duda, la recuperación de peso representativo, y la aparición de CCOO, al menos en todas las Comunidades Autónomas.**

## **NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

**Tras una complicada negociación de convenio y analizando las diferentes alternativas que se nos planteaban, la SSI de la ONCE de CCOO decidió no firmar en el año 2017 el XVI Convenio colectivo de la ONCE y su personal.**

El objetivo de la firma de cualquier acuerdo es que resulte beneficioso para nuestros afiliados y afiliadas, así como para el resto de personas trabajadoras de la ONCE en general, y buscando garantizar todo su apoyo para el desarrollo y aplicación del texto del convenio, así como para su extensión y seguimiento a lo largo de su vigencia. Es importante poder estampar nuestra firma en el Convenio Colectivo, pero **la decisión de firma ha de adoptarse a través del Consejo de la SSI**, y debe evaluarse en la decisión si el texto resultante de la Negociación responde, en su globalidad, a nuestras propuestas y a las demandas de mejora que hemos trasladado, o si el acuerdo resultante de la Negociación contiene retrocesos inaceptables, y en su conjunto merece nuestro rechazo. Instar Conflicto Colectivo contra el texto firmado, sin que cuente con la firma de CCOO es viable, y así lo hemos hecho con mejor o peor resultado, en ocasiones precedentes ante la Instancia competente: la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. Nunca hemos de descartar esta Acción si el Convenio resultante incurre en colisión con Normas o Leyes, o supone la trasgresión de directivas o legislación que resulte de imprescindible aplicación.

Tenemos que ser conscientes que, en tanto mantengamos la condición de minoritarios en la Comisión Negociadora, nuestra firma no es determinante para que lo negociado se convierta en Convenio vinculante. Quien dispone de representatividad sindical mayor al 50% cuenta con plena capacidad para dar validez al Convenio resultante de la Negociación.

En la nueva etapa, tras la 8ª Conferencia, tenemos el reto de afrontar la negociación del XVII Convenio Colectivo, que, de no producirse alguna situación excepcional, tendría lugar en el año 2021, una vez agotada la vigencia del convenio colectivo.

Elaborar una plataforma negociadora ajustada a las posibilidades de incidencia de nuestro sindicato es clave para alcanzar el objetivo de que se incluyan y consideren la mayor parte de nuestras propuestas.

**Negociaciones específicas**, que se susciten o promovamos en asuntos como lo que hemos venido planteando, **incorporar en el pago de Comisiones en vacaciones las devengadas por Venta de Sorteos Extraordinarios, modificación e incorporación de complementos salariales, y concreción del pago de Incentivos a determinados puestos de trabajo** que se hacen al margen del Convenio, como ocurre con profesionales de la Red Comercial: Gestores, Promotores, Jefes de Venta, Gerentes, Directores de Agencia, ...; **incluir la garantía de incorporación a Plantilla de personas Afiliadas a la ONCE**, para evitar su carencia de Empleo y su exclusión social, y el mantenimiento en Plantilla de personas con discapacidad no visual, cuya venta durante el tiempo de contratación supere las ventas mínimas de Convenio, en los términos de las Proposiciones No de Ley que promovimos en los dos últimos años; **la limitación de la venta de cupones en el canal externo dejándolos en exclusiva en manos del personal vendedor, la recuperación de derechos sindicales, la supresión de la doble escala salarial, y por tanto de la clasificación Junior**; mecanismos claros que posibiliten traslados y ascensos, contribuyendo a la **promoción profesional**; a todo ello hay que sumar aquellas cuestiones que suscitan incertidumbre entre la plantilla del personal de la ONCE, tal como el **mapa de centros y recursos y la necesaria homogeneización**, en su caso, **de las condiciones de extinción de la relación laboral**.

Igualmente, hay que evaluar, **mejorar y modificar el sistema de liquidación del personal Vendedor**, habilitando la opción de que voluntariamente se puedan adscribir a que de forma diaria se liquide en función de toda la Venta efectuada en la jornada anterior, para lo que toda venta ha de ser validada por el TPV, o quien no se acoja a esta modalidad se mantenga en el Sistema de Liquidación tras Sorteo, por Activación de Libro, etc., que se aplica en la actualidad. Todos estos objetivos, y aquellos que incorporamos en este Plan de Actuación, para los próximos 4 años, han de centrar nuestras energías de cara a la negociación del próximo convenio colectivo.

Es obvio que toda negociación de Convenio debe abordar la revisión salarial para los años de vigencia y es muy importante que nos planteemos la **recuperación del Poder Adquisitivo perdido** y, especialmente, **la garantía de actualizar los salarios con al menos el IPC y un incremento porcentual adicional, cuando la recaudación por ventas esté en crecimiento**. Debemos intentar que, en lugar de Prima por consecución de resultados, todo el incremento lo sea para revisión salarial pues es la forma de **consolidarlo y por tanto producir crecimiento salarial futuro**.

## **LA IGUALDAD, SALUD LABORAL, FORMACIÓN Y RESPONSABILIDAD SOCIAL**

Pese a la imagen que se quiere dar desde la dirección de la ONCE de ser una empresa cuyo objetivo es favorecer la inserción de personas con discapacidad, que aplica criterios de igualdad entre mujeres y hombres, lo cierto es que es una afirmación que dista mucho de la realidad.

Para CCOO, en la ONCE existen categorías feminizadas, categorías masculinizadas y brecha salarial, sin embargo, pese a haber solicitado en más de una ocasión los datos que permitan realizar un buen diagnóstico, de forma que se negocien las medidas necesarias para acabar con esta desigualdad, la dirección de la ONCE se niega a dar esta información.

**CCOO creemos que para una empresa como la ONCE la lucha por la igualdad debe ser prioritaria**, por lo que debe ser una constante la lucha contra la desigualdad, tanto de **mujeres y hombres**, como la de otros colectivos como pueden ser las personas **inmigrantes, lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, jóvenes,...** La Dirección no puede jugar a las apariencias, y considerar que ha completado todas las iniciativas necesarias en esta materia con la reciente creación de la figura del Agente de Igualdad. La desigualdad en la ONCE es transversal, por razón del tipo de Discapacidad, ser Afiliado a la ONCE o no serlo, por razón del momento de incorporación a Plantilla, con o sin antigüedad; tiempo de actividad, doble escala salarial Junior/Senior, ... Es entendible que las diferencias por éstas y otras causas generan mal clima laboral, y hacen que trabajadoras y trabajadores perciban que en la **ONCE no hay igualdad de trato**.

Es importante también eliminar cualquier acoso que se pueda dar en el trabajo, tanto **el acoso laboral**, como el sexual o por razón de sexo o el que se puede dar por orientación sexual, identidad o expresión de género, por ser persona inmigrante o de otra raza o etnia, etc...,teniendo presente que cualquier tipo de acoso está contemplado **en Convenio como Falta Muy Grave**.

Respecto a **la salud laboral**, CCOO ha defendido que el modelo en materia de Prevención de Riesgos Laborales debe pasar de un sistema de gestión administrativa a una verdadera implementación de **políticas de prevención** que eviten incrementos tan desastrosos del absentismo, que penaliza económicamente a los trabajadores y trabajadoras, como el que se ha registrado estos últimos años. Deberemos defender **la recuperación del Complemento por IT, sin sujeción al porcentaje de Absentismo**. La supresión del Complemento desde Abril de 2018 ha puesto de relieve que, lejos de reducirse el número de bajas por la pérdida que supone no cobrar el Complemento, éstas han aumentado. **CCOO entiende que la ONCE tiene que invertir la tendencia a través de la mejora en las condiciones de trabajo entre las que se encuentra el respeto al descanso, la adecuada adaptación a las condiciones psicofísicas de las personas trabajadoras que los ocupan y la realización de una auténtica evaluación de riesgos psicosociales y de puesto de trabajo**, como la que nos ofrece el método Ista 21 que te permite evaluar, cuantificar y determinar los riesgos para la salud y lo que es más importante, planificar medidas preventivas y correctoras de dichos riesgos que atentan contra la salud. En otro orden de cosas, **seguiremos requiriendo el cumplimiento del Acuerdo InterConfederal entre CC.OO y UGT sobre la proporcionalidad de representación de los/as Delegados/as de Prevención en los Comités de Seguridad y Salud**.

También debemos acabar con situaciones de abuso por parte de la empresa, de forma que no se obligue ni coaccione - mediante la amenaza de no renovación - a las trabajadoras y trabajadores para alargar su jornada de trabajo o a prestar servicio en sus días de descanso debe ser una constante en la actuación de la SSI continuando el trabajo desarrollado hasta el momento en esta materia en colaboración con nuestra Federación, para forzar a la Administración Laboral a través de su instrumento más eficaz, la Inspección de Trabajo, a cortar estas actuaciones que vulneran el derecho fundamental a la salud del personal de la ONCE.

CCOO no va a permitir que la empresa mire hacia otro lado mientras sus vendedores y vendedoras trabajan en días de descanso y le va a continuar recordando que la obligación legal es para todos, pudiéndose derivar consecuencias mucho peores en contraposición al “beneficio” obtenido a costa de la salud de sus trabajadores y trabajadoras. **A este efecto, exigiremos el estricto cumplimiento del RD 8/2019 sobre Control Efectivo de Jornada.**

**CCOO demandaremos el cambio de la reforma laboral que permite a las Empresas, y por ende a la ONCE, con el respaldo de la Sentencia del Tribunal Constitucional, despedir a sus trabajadores por permitirse el lujo de estar enfermos.**

Lucharemos para que **la evaluación de riesgos en el puesto de trabajo de los agentes vendedores sea real**, tal y como recoge la Circular 8/2018; y para que no se obligue a los grandes discapacitados a hacer la zona de influencia, utilizaremos a la Inspección de Trabajo en primera instancia, y Acción Judicial si es necesario.

Se ha publicado una **Guía de Salud Laboral, “Conoce tus derechos”** tanto para personal vendedor como no vendedor, para que los trabajadores y trabajadoras tengan conocimiento de las normas vigentes y como deben actuar en materia de Salud Laboral.

Recuperar **la Formación profesional** y dignificarla como valor prioritario para el empleo debe ser uno de los ejes prioritarios de trabajo sindical dentro de la ONCE. El Plan de Formación Institucional tiene que ser una herramienta fundamental para la promoción profesional, sobre todo para el Personal Vendedor y niveles no especializados. **Fomentarse la detección de las necesidades formativas** y la participación de los responsables sindicales en los Centros desde la primera parte de proceso que anualmente se inicia sobre el primer trimestre, con la consulta al Personal y finaliza sobre el mes de julio con el borrador a los sindicatos y Comités de Empresa. Es importante realizar desde los Centros un **seguimiento de las Ayudas de Iniciativas Individuales de Formación solicitadas**, si cumplen con rigor la norma y no se convierte en un instrumento más, arbitrario y discriminatorio, por parte de la Dirección.

**Las Convocatorias de Cursos de Formación deberán contener siempre la fórmula de compensación de los desplazamientos, cuando se trate de trabajadores y trabajadoras que hayan de asistir al curso en localidad**

distinta a la de su lugar de trabajo; y en el caso del Personal Vendedor, incluirán el mecanismo de compensación, concretando horas de minoración de Jornada, en su caso, y forma de cálculo por Venta Equivalente, para compensar el defecto de Venta padecido.

Parte fundamental es la **Formación Sindical**. Han sido beneficiosos y bien acogidos los cursos que se han celebrado para Cuadros Sindicales sobre EESS y Prevención de Riesgos de legislaturas anteriores. Es necesario retomar la celebración de cursos que doten a las jóvenes incorporaciones sindicales de conocimientos sobre la normativa laboral y sobre las singularidades de la ONCE.

Asimismo, por todo lo visto a lo largo del documento, queda mucho por hacer para conseguir que la empresa implemente una verdadera **Responsabilidad Social Corporativa**, pues la mejor manera de poner en marcha medidas de RSC es a través de la **negociación colectiva**.

La falta de transparencia en muchas de sus gestiones, la nula o poco efectiva negociación colectiva, el deterioro de las condiciones de trabajo del personal, demuestra la poca implicación de la empresa.

CCOO seguirá luchando porque la ONCE sea una entidad responsable con su personal, con el medio ambiente, con la I+D+I y con la transparencia exigible por aplicación de la normativa en esta materia.

## **IMPLICACIÓN INSTITUCIONAL DE CCOO. ONCE, ADMINISTRACIÓN, FUERZAS POLÍTICAS**

Acerca de la implicación de CCOO en apoyo de la SSI no cabe duda de que el próximo periodo tiene que ser una continuación de lo que se ha plasmado en los cuatro años precedentes donde la sintonía entre nuestra Sección Sindical y la estructura federal, a todos los niveles, ha supuesto un alto grado de implicación de ésta última en el día a día de la actividad de CCOO en la ONCE. La próxima legislatura tiene que estar marcada por una estrecha colaboración de nuestra SSI con la federación y confederación, dado que formamos parte del máximo órgano de dirección del sindicato a nivel federal y por tanto tenemos la posibilidad y la responsabilidad, de participar y modular las decisiones que se adopten en estos ámbitos.

Además hay que reforzar y seguir garantizando la intervención de la Confederación Sindical de CCOO, que ha apostado de manera clara por la normalización de la situación que sufre nuestra sección sindical en el trato recibido por la ONCE. Hasta ahora la interlocución con la dirección de la entidad no ha dado los frutos deseados, pero no por ello vamos a dejar de trabajar en esta línea. Mover posiciones que han estado enrocadas durante décadas no es una labor que se pueda solventar en poco tiempo.

Tendremos que ser persistentes con la Administración del Estado en cuanto a la necesaria fiscalización que de las actividades de la ONCE deben llevar a cabo los organismos públicos. Tenemos que aprovechar la proximidad de la administración autonómica para incidir en las cuestiones generales aplicables a dicho ámbito.

La incorporación de CCOO como representación sindical en el Consejo de Protectorado debe formar parte de los objetivos a alcanzar en este mandato.

Del mismo modo debemos perseguir como objetivo de la interlocución con la ONCE, la recuperación de nuestra presencia en el Consejo General, sin que esta presencia esté supeditada a la “benevolencia” de UTO-UGT que nos ha venido bloqueando a través del Comité Intercentros.

Dada la obligatoriedad de incrementar los niveles de transparencia en la gestión de lo público, **es necesaria la participación, conocimiento y capacidad de intervención en el Acuerdo General entre el Gobierno de España y la ONCE**, debiendo dejar de ser cuestión de dos partes, por lo que solicitaremos a la Federación y Confederación que realicen las gestiones oportunas al objeto de incorporar criterios emanados desde el sindicato a este acuerdo.

Deberemos evaluar si el nuevo escenario político con la aparición de nuevas fuerzas políticas, aparentemente con un sesgo más social y reivindicativo que los partidos “tradicionales”, nos abre nuevas vías de interlocución para una actuación más expansiva.

Ha de ser prioritario la defensa de incorporar la ONCE a la aplicación de la Ley de Transparencia.

## **CCOO: OBJETIVO RECUPERAR LA ONCE**

CCOO se muestra como la única garantía al mantener intactos los principios sindicales, y no ofertarlos al servicio de la Entidad, sino de los trabajadores y trabajadoras. **Recuperar la ONCE y su función social para las personas trabajadoras** y no enfocar la gestión de la Entidad a objetivos puramente económicos, la rentabilidad y viabilidad no ha de anteponerse a la responsabilidad con el colectivo de la ONCE, y su primordial función social, razón de ser de la Entidad.

La función social no es un mero escaparate justificativo para vender más cupones, sino el objetivo para el cual la venta del cupón y demás productos permite la viabilidad de la Entidad y la integración de personas con discapacidad al mundo laboral. **La dignidad de las personas trabajadoras y la dignificación de sus condiciones deben prevalecer en toda transformación de la Entidad que actualmente tiene difuminado su compromiso con las personas afiliadas y resto de personal.**

Sin embargo con un fin meramente economicista, se está sacrificando al personal y aventurándose en otras actividades, permitiendo que la venta del

cupón y demás productos, esté en manos ajenas y que el personal siga en una continua deriva de precarización.

Para conseguir la recuperación de una ONCE que conjugue el beneficio económico primando el social es necesario, entre otras cuestiones seguir haciendo hincapié y manteniendo entre nuestras reivindicaciones las siguientes:

- Conseguir que el Acuerdo General, la relación tutelar y concesión de prerrogativas y beneficios fiscales (subvenciones, exenciones, etc.) desde la Administración Pública (estatal y autonómica) a la ONCE quede vinculada al efectivo cumplimiento y mejora de la labor social que la Entidad tiene encomendada. El aumento de plantilla, la estabilidad laboral del colectivo, la mejora de sus condiciones de trabajo (jornadas y descansos, retribuciones, conciliación, etc.) y el crecimiento de la Entidad, deben ser ratios imprescindibles a la hora de valorar el cumplimiento de los objetivos de la Institución.
- Combatir la reducción de plantilla de personal vendedor y el incremento en paralelo del canal físico complementario, manteniendo la venta de productos cupón en la red tradicional del personal vendedor. Pues, en todo caso, se debe preservar el carácter exclusivamente de complementariedad del CFC, evitando siempre la colisión con los intereses de los vendedores y vendedoras de plantilla.
- Exigir la reversión de los beneficios económicos en la ONCE, siendo destinados a la labor social y en particular a la prestación de servicios especializados que garanticen y cubran con suficiencia, las necesidades de las personas afiliadas a la entidad, también en cuanto al acceso al empleo en la venta del cupón. Vigilar las políticas de inversiones, operaciones financieras y relaciones empresariales entre el conjunto de empresas que forman ILUNION y que dependen en su gestión de la ONCE para garantizar que se cumple escrupulosamente con su cometido.
- La rentabilidad del vendedor no es un elemento homogéneo y por tanto no debe ser sancionable. El cumplimiento de su jornada y su trabajo es lo que aporta el personal vendedor, el resultado final de la venta depende de otros muchos factores, tales como la localización del puesto de venta, lo atractivos que resulten los productos que actualmente componen la cartera comercial, la restricción presupuestaria de los clientes y clientas, la situación económica global, la organización del trabajo como un elemento que compete exclusivamente a la empresa ya que siempre se ha negado la participación sindical para llevar a cabo aportaciones que pudieran mejorar dicha organización y por ende la mejora de la productividad.
- La salud laboral como eje de una acción sindical responsable, planteando alternativas al mero cumplimiento formal y documental en

materia de prevención de riesgos, adaptación de puestos de trabajo, evaluación de riesgos psicosociales, respeto al descanso, defendiendo un servicio de prevención propio adecuado a las necesidades de las trabajadoras y trabajadores, sin renunciar a la denuncia de situaciones que supongan un claro riesgo para la salud del personal.

- La movilización como presión a la contraparte es una medida necesaria al objeto de negociar, acordar e intervenir en nuestra realidad laboral transformándola para el beneficio del personal de la ONCE. Establecer campañas de movilización flexibles que nos permitan adaptar la capacidad de cada ámbito concreto a su realidad, la forma de protestar para la consecución de unos objetivos comunes debe permitirnos colaborar y participar sin confrontar. La competición no ha de ser interna, el objetivo es la sensibilización de la entidad a nuestras reivindicaciones y el legítimo derecho del personal trabajador por mejorar sus condiciones de trabajo. Exigir el cumplimiento y mantenimiento de la función social de inclusión laboral y social de las personas ciegas o con deficiencia visual severa y, por extensión, de personas con otras discapacidades en las mejores condiciones posibles.
- Reclamamos y reclamaremos una respetuosa y leal interlocución, como corresponde entre la Dirección y CCOO, así como con el resto de fuerzas sindicales. Información veraz y leal, participación en las decisiones estratégicas de la Entidad, con responsabilidad pero sin renuncia a nuestros intereses. En búsqueda del consenso cuando sea factible. Apoyamos a la ONCE, la Entidad es nuestra casa y su viabilidad nuestro futuro, y apoyaremos a sus gestores si su gestión atiende a los principios fundamentales de la Entidad y a los derechos de sus afiliadas y afiliados, con el sacrificio necesario en su caso, pero sin renuncia al resarcimiento y compensación adecuada del esfuerzo realizado.
- Institucionalmente, mantener por nuestra parte la información periódica, rigurosa y documentada, a los poderes públicos autonómicos y estatales, respecto de la evolución de los aspectos institucionales más relevantes (económicos, comerciales, de empleo, misión institucional...) sobre la Entidad.
- No renunciar a nuestros objetivos y no renunciar a nuestros principios, cumplir con nuestra función y cumplir nuestro compromiso con aquellos y aquellas a quienes representamos.