



IX CONFERENCIA DE LA SECCIÓN SINDICAL DE LA ONCE

PLAN DE TRABAJO 2024-2028

FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA CCOO

Fernández de la Hoz, 21. 1ª planta

28010.- Madrid

(Tfnos. SSI ONCE 630476883)

F: @ssiccooonce T:#ONCE_CCOO I: ssioncecco

**IX CONFERENCIA DE LA SECCIÓN SINDICAL DE LA ONCE
FEDERACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA
COMISIONES OBRERAS**

17 y 18 de febrero de 2024

ÍNDICE

	<u>PAGINA</u>
INTRODUCCIÓN	4
PLAN DE ACCIÓN SINDICAL. EJES DE DESARROLLO	4
OBJETIVOS DE LA ACCIÓN SINDICAL Y ESTRUCTURA	6
• REPRESENTATIVIDAD	5
• ELECCIONES SINDICALES	5
• ORGANIZACIÓN	8
• COMUNICACIÓN	8
• CONSEJO SSI	9
• AFILIACION	9
• NEGOCIACIÓN COLECTIVA	10
• IGUALDAD, SALUD LABORAL, FORMACIÓN Y RESPONSABILIDAD SOCIAL	10
• IMPLICACIÓN INSTITUCIONAL DE CCOO: ONCE, ADMINISTRACIÓN, FUERZAS POLÍTICAS	12
CCOO: OBJETIVO RECUPERAR LA ONCE	13

INTRODUCCIÓN. OBJETO Y FUNCIÓN SOCIAL DE LA ONCE.

La ONCE se define como una corporación de derecho público de carácter social sin ánimo de lucro que tiene vocación de servicio hacia las personas con discapacidad visual o con otra discapacidad para mejorar su autonomía personal y su calidad de vida.

La función social de una entidad como la ONCE debe ser el eje fundamental en el que desarrolle toda la actividad laboral. 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 dejan de mirar por el bien de las personas afiliadas y trabajadoras.

Ante esta situación CCOO, como sindicato sociopolítico, defiende la ONCE como entidad con fines sociales, en la que prime, por delante del económico, el beneficio social de las personas afiliadas y de los trabajadores y trabajadoras.

Partiendo de esa premisa, señalamos los ejes de actuación sindical que este Plan de Acción deben llevarnos a la consecución de nuestros objetivos.

PLAN DE ACCIÓN SINDICAL. EJES DE DESARROLLO.

DATOS ECONÓMICOS:

Hay que recordar que en el año 2019 se marcó un hito histórico en lo relativo a la recaudación, con un total de 2256 millones de euros. Lógicamente y con la pandemia, el año 2020 no fue tan espectacular, aunque así y todo se lograron recaudar 1616 millones. Se puede decir que en 2021 la recuperación ya fue espectacular y se llegó a una recaudación de 2236 millones. A partir de ese momento y finalizado 2022 podemos hablar de un crecimiento que sigue en aumento, pues en ese 2022 se llegaron a recaudar un total de 2426 millones y se prevé que en el pasado 2023 el aumento pueda superar el 8%.

No hace falta recordar que la ONCE está exenta del 100% del pago de la cuota patronal del personal con discapacidad, que recibe un montante de 15 millones de euros por contratación por razón de la discapacidad y que además recibe aquellas subvenciones finalistas que legalmente le correspondan.

Con sólo estos datos estamos ante una empresa que no puede hablar de pérdidas y no puede esgrimir los problemas económicos que afectan al resto del Estado español para olvidar el principio por el que se debe basar: el beneficio social de las personas afiliadas y de todos sus trabajadores y trabajadoras.

CAPITAL HUMANO:

Los últimos datos manejados arrojan un total de poco más de 22000 trabajadores, de los que más o menos, 19000 son agentes vendedores. Y un dato importante a tener en cuenta que sólo el 20% son afiliados a la ONCE.

Esta situación debería abocar a la Entidad a realizar un cambio en el planteamiento de su estructura y forma de hacer: la capacidad de toma de decisión y organización de la Entidad, no debería residir sólo en los afiliados, ya es hora de que se tenga en cuenta al resto del personal no afiliado, mayoría al fin y al cabo.

EMPLEO:

Teníamos grandes expectativas con la Reforma Laboral de 2022, pero deja fuera el “Contrato de fomento al empleo para personas con discapacidad”, lo que conlleva que se siguen realizando contratos temporales de un año con el límite de tres. Y si antes una vez que se cumplían los tres años de contratos temporales esperaban un máximo de seis meses para volver a contratar, ahora para sortear la legalidad, llegan a mantener, a aquellos que llegan a ese tope de tres años y no quieren convertir en indefinido, hasta un año y medio fuera del ámbito laboral para proceder de nuevo a contratar. Y sigue manteniendo la política perversa de dificultar o impedir la incorporación de las personas ciegas y deficientes visuales

El personal no vendedor cada vez está en más precario. La disminución de éste por la vía de las jubilaciones parciales y luego las totales, supone una caída en el número de trabajadores bastante considerable. Además, mediante las externalizaciones ya no contamos con personal de limpieza, vigilancia, informática, servicios médicos, telefonistas, etc. Si nos centramos en los Centros de Recursos, todos excepto el de Madrid, se están quedando vacíos de personal educativo y de apoyo.

FINES DE LA EMPRESA. LOS CANALES FÍSICOS COMPLEMENTARIOS:

Está claro que el objetivo de la empresa es recaudar cuanto más, mejor. Esto repercute directamente en la salud laboral del personal vendedor, que ven como se amplían los competidores para vender los cupones de la ONCE. Hoy ya hay más de 10000 CFCs repartidos por todo el territorio nacional sin sujetarse a la norma más elemental de su establecimiento en aquellos territorios donde no hubiera presencia física de vendedor o vendedora.

A esto debemos sumar que a las oficinas de Correos, estancos y gasolineras, cada vez se suman más establecimientos a la venta de productos ONCE y nos encontramos con grandes cadenas como el Corte Inglés que ya vende en sus diferentes y diversos establecimientos.

Y como no, la misma empresa que con su web oficial de juegos ONCE, publicita y oferta los productos de la entidad en formato digital y con una clara competencia desleal hacia sus propios trabajadores, pues hace lo que ellos no pueden, ofertar regalos y promociones que hacen muy atractivos sus juegos mediante el sistema online.

OBJETIVOS DE LA ACCIÓN SINDICAL Y ESTRUCTURA

REPRESENTATIVIDAD. - Esta SSI tiene un primer reto que debe asumir, y es el de la recuperación de la representatividad sindical que antaño tenía dentro de la ONCE. En las últimas elecciones sindicales la bajada ha sido considerable y hemos bajado del 10%. Ese debe ser nuestro primer y principal reto, durante este año 2024 debemos desplegar todos los esfuerzos en volver a recuperar, como mínimo, ese 10% de representatividad en las próximas elecciones sindicales a celebrar en 2025.

Es por ello, que a partir de esta legislatura, afrontemos 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. Debemos establecer en el primer trimestre el mapa 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.

Las Elecciones Sindicales de 2025 tienen que ser, sin duda, la recuperación de peso representativo, y la aparición de CCOO, al menos en todas las Comunidades Autónomas.

Nuestra presencia en el Comité Intercentros, marcado en nuestra última legislatura con la pérdida de representatividad en la Comisión Permanente y las dificultades para obtener de este Órgano la documentación e información necesaria para nuestro desempeño sindical, no debe suponer un obstáculo insalvable. En los últimos meses de la anterior legislatura se ha iniciado un proceso amparado por el Gabinete Jurídico de la FSC CCOO Estatal a fin de buscar los cauces legales que ofrezcan soluciones. No obstante, debe ser compromiso a adquirir la lucha por hacer valer nuestros Derechos de información y la búsqueda de vías de solución, bien por la fuerza del diálogo, bien por el uso de las herramientas legales a nuestro alcance.

Es imprescindible no rendirnos a la situación e intentar abrir vías de diálogo también con la Dirección de la ONCE y con el sindicato mayoritario, UGT. Debe ser compromiso en esta legislatura que se inicia.

ELECCIONES SINDICALES. - En febrero de 2021 se celebraron la gran mayoría de Las Elecciones Sindicales en la ONCE, renovándose los Comités de empresa y delegados y delegadas de personal.

Los resultados obtenidos por CCOO, como hemos dicho anteriormente, vinieron a corroborar los números a la baja de las anteriores EESS y en esta ocasión obtuvimos una representación concretamente del 7,68%.

Tras la realización de las diferentes EESS de los procesos que estuvieron desgajados de febrero de 2021: Centros de ventas de la Rioja, Burgos, Torremolinos, Jerez, Córdoba, Xátiva, Ingenio, Collado Villalba, Alcalá de Henares y Móstoles, así como los Centros autónomos de los CREs de Madrid y Sevilla y el Centro Logístico de Producción de Juegos ONCE, nuestra representación volvió a caer hasta el 6,81%.

En el mes de febrero del 2024, toca la renovación del CE de la Agencia de Don Benito (Badajoz), en la que la Federación está trabajando para lograr una candidatura.

De todos es sabido las dificultades que la Dirección de la ONCE y su sindicato “hermano” ponen a las candidaturas de CCOO, pero esto no es óbice para redoblar esfuerzos, la elaboración de un Plan de trabajo en cada territorio o SSI y que deberá pasar, entre otras cuestiones, por las visitas periódicas a los vendedores y vendedoras, afiliándoles primero para que posteriormente formen parte de nuestras candidaturas.

No obstante, lo anterior, se deberá seguir insistiendo en que la Federación y la Confederación intervengan para poner freno a la Dirección de la ONCE y a UGT, pues de poco vale desplegar recursos económicos y personales si después la Dirección y su “brazo armado” en sólo unos días tumban todo el trabajo realizado.

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 2025 tienen que ser, sin duda, la recuperación de peso representativo, y la aparición de CCOO, al menos en todas las Comunidades Autónomas.

Como primera conclusión, debemos reconocer los datos de los procesos desde hace ya 8 años, vienen a acreditar que vamos perdiendo fuerza y capacidad representativa en los Centros no de ventas y respecto al personal no vendedor, que está directamente conectada nuestra fragilidad con el nepotismo que utiliza la dirección a la hora de contratar (contratan a familiares y afines), y que entran directamente como trabajadores y trabajadoras implicados en UGT, esto debería replantearnos como garantizar nuestra conexión con ese nuevo personal y en ese sentido hemos experimentado la no presentación en el CRE de Madrid y el Centro Logístico.

Realizado este análisis, debemos apuntar unas recomendaciones, para ello se propone las siguientes acciones:

- Todas las SSI constituidas junto con sus Federaciones, Uniones etc., deberán elaborar un Plan de trabajo, en el primer trimestre del año 2024, para encarar las EESS, evaluando su aplicación periódicamente e informando a la Secretaría de EESS de la SSI Estatal, de los progresos, carencias etc.,
- Potenciar la figura del Delegado de Centro o Sindicalista de Referencia, de esta manera conoceremos más profundamente los problemas de cada UUEE, se podrá acometer algún plan específico de trabajo, realizar o profundizar en la acción sindical que se crea necesaria.
- El incremento de la afiliación como fidelización del voto resulta esencial para afrontar las EESS y en la elaboración de las candidaturas.
- No debemos olvidarnos de nuestros afiliados y afiliadas, son nuestro mayor activo, debemos mentalizarles y poner en valor la militancia a CCOO en la ONCE, para que puedan trasladar al resto de trabajadores y trabajadoras que votar a CCOO es la mejor opción, para ello deberemos implicarlos en la elaboración del programa, escuchando atentamente sus propuestas en la confección de del mismo, etc.
- Es básico la elaboración de un programa creíble y que incida en lo que durante estos tres años han sido nuestras reivindicaciones más importantes: supresión contrato junior, recuperación del complemento de I.T., recuperación de la antigüedad, etc.

- Resultará necesario recabar datos para la identificación de las UUEE en las próximas elecciones, para ello, aparte de solicitar los datos a la empresa, nos deberemos hacer algunas reflexiones:
 - UUEE que se mantienen
 - unidades son de nueva creación
 - número de delegados y delegadas a elegir en cada UUEE
 - número de colegios en cada una de ellas
- En necesario y debemos consolidar las UUEE que tuvimos representación y donde hemos tenido medios para realizar la acción sindical y, entendemos que contamos con afiliación, por lo tanto, debería ser fácil recabar la firma de los/las compañeros/as y elaborar las listas electorales para esas UUEE.
- Nuestro objetivo debe ser presentar candidaturas en todas las Unidades Electorales.
- La protección de nuestras candidaturas y por ende de los candidatos y candidatas frente a la mala praxis de la empresa y de su “sindicato hermano”.
- Vigilancia del voto por correo.

ORGANIZACIÓN. - CCOO en la ONCE lucha por la protección de los derechos y por la promoción de los intereses de toda la Plantilla que conforma la empresa. Es libre e independiente y debe velar por el cumplimiento de estos principios en la toma de decisiones y en el deber de negociar. El propósito debe ser apostar por la normalización y respeto, en el marco de la democracia interna, consensuar las opiniones en torno a un plan de trabajo y una acción sindical que se traduzca en un efectivo trabajo sindical cohesionado y colectivo que repercuta en el beneficio de la afiliación de los todos los territorios y por supuesto, de todas las personas trabajadoras del ámbito de ONCE.

El funcionamiento 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. La transparencia, el compromiso y la responsabilidad de nuestros cuadros sindicales propios deben ser valores exigibles.

Se debe 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 un elemento clave para nuestra acción sindical y la traslación del discurso político y social del sindicato.

La estrategia debe ser 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 la Entidad las políticas de inclusión total y responsabilidad social.

Hay que abarcar todos los medios de comunicación interna y externa que faciliten la máxima difusión del trabajo sindical: redes sociales, publicación en medios, web federal, etc.

Es primordial mejorar la comunicación interna entre los Cuadros Sindicales y los órganos; estudiar y mejorar los canales de comunicación y difusión con nuestra afiliación y con la plantilla, eliminando posibles barreras y siempre dentro de las políticas de protección de datos.

Es muy importante también, continuar con la campaña iniciada a final de la legislatura pasada, por la recuperación de los Derechos relacionados con los medios que facilita la Empresa para contactar con la plantilla (sentencia TS 113/15 y TC), habilitación de redes y correo electrónico corporativo e información puntual de los contactos con la Plantilla de Vendedores/as, tales como teléfonos y email.

CONSEJO DE LA SSI. - En la VIII Conferencia de la SSI ONCE conseguimos recuperar el Consejo. En la legislatura que se inicia, debemos garantizar la máxima participación de Territorios Orgánicamente, la estructura debe estar formada por los/as Responsables de cada Sección Sindical Intercentros Territorial, elegidos/as en Asamblea de Afiliados/as, según las normas.

En este mandato debe seguir fomentándose la participación y la toma de decisiones de todos y cada uno de sus miembros, articulándose estrategias que faciliten la participación de otros Territorios sin estructura constituida. Debe ser el espacio donde se debata, se discuta y se aporten soluciones y decisiones que supongan un crecimiento de nuestra SSI y una presencia efectiva en todo el territorio nacional.

AFILIACIÓN. - Este es otro de nuestros caballos de batalla, y al que deberemos prestar atención. Debemos seguir haciendo el esfuerzo para mejorar la afiliación y el trabajo que hacemos con las personas afiliadas, nuestro objetivo principal debe ser mantener una tendencia de crecimiento afiliativo, garantizando su estabilidad y afiliación. Especial atención merece el personal no vendedor, que en la actualidad es el más reacio a llegar a un compromiso con CCOO. Elaborar un plan de afiliación en el primer semestre del año 2024 con un reto específico, el crecimiento a nivel estatal en un 10%, que lográramos consolidar de cara a las EESS 2025, elaboración de candidaturas y voto comprometido.

Debemos ofertar la afiliación a cada nueva incorporación, hacer seguimiento de las bajas para su posible recuperación preguntando la causa y preocupándonos de corregirla en la medida de lo posible. Hay que poner en valor que la afiliación a CCOO tiene un plus, el amparo jurídico desde nuestras Asesorías para hacer frente a la complejidad de los procedimientos que, por la singularidad de la empresa, no todos los profesionales pueden abordarlos con seguridad.

Todas las estructuras y ámbitos deben tener integrada en su trabajo sindical la afiliación del personal de la ONCE.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA. - La SSI de la ONCE de CCOO decidió no firmar en el año 2022 el XVII Convenio Colectivo de la ONCE y su Personal.

Hay que tener en cuenta que el objetivo de la firma de cualquier acuerdo es que resulte beneficioso para nuestros afiliados y afiliadas, así como para el resto de los trabajadores y trabajadora 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. 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.

En este período deberemos afrontar la negociación del XVIII Convenio Colectivo, previsiblemente para 2026, para ello se debería elaborar una plataforma negociadora ajustada a las posibilidades de incidencia de nuestro sindicato, 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 los 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.
- Concreción del pago de incentivos a determinados puestos de trabajo que se hacen al margen del Convenio.
- Garantía de incorporación a plantilla de personas afiliadas a la ONCE.
- Limitación de la venta de cupones en el canal externo, dejándolos en exclusiva en manos del personal vendedor.
- Recuperación de derechos sindicales.
- Recuperación del complemento por IT
- Mecanismos claros que posibiliten traslados y ascensos, contribuyendo a la promoción profesional.
- Evaluación, mejora y modificación del sistema de liquidación del personal vendedor.
- Equiparación de jornada de no vendedores y vendedores.
- Respecto a la Prima por Consecución de Resultados, que hoy establece el Convenio por incremento en la recaudación por ventas y de forma lineal para toda la plantilla, CCOO defenderá que su importe se incorpore directamente a los salarios base de los trabajadores, para que de esa forma sea un incremento en las retribuciones que quede consolidado de futuro.

IGUALDAD, SALUD LABORAL, FORMACIÓN Y RESPONSABILIDAD SOCIAL. - La afirmación de que la ONCE tiene como objetivo 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.

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 inmigrantes, homosexuales, bisexuales, transexuales.... 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, etc. Las diferencias por estas y otras causas generan mal clima laboral, y hacen que trabajadoras y trabajadores perciban que en la ONCE no hay igualdad de trato.

Es muy importante 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 pueda dar por orientación sexual, identidad o expresión de género, por ser de otra raza o etnia, etc.

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.

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.

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. 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.

IMPLICACION INSTITUCIONAL DE CCOO: ONCE, ADMINISTRACION, FUERZAS POLÍTICAS. - 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.

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.

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:

- Concienciar a nuestros cuadros sindicales sobre mantener como objetivo prioritario la afiliación, mostrando con nuestra acción sindical, la necesidad y utilidad de CCOO, como único sindicato en la ONCE.
- 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.
- Evaluar y utilizar las nuevas tecnologías, mejorando la comunicación interna entre los cuadros sindicales y los Órganos (Comisión Ejecutiva y Consejo), estudiando nuevos cauces de difusión y conexión con el Personal ONCE y eliminando posibles barreras, dentro de las políticas de Protección de Datos.
- 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.