

# **ES EL MOMENTO!**

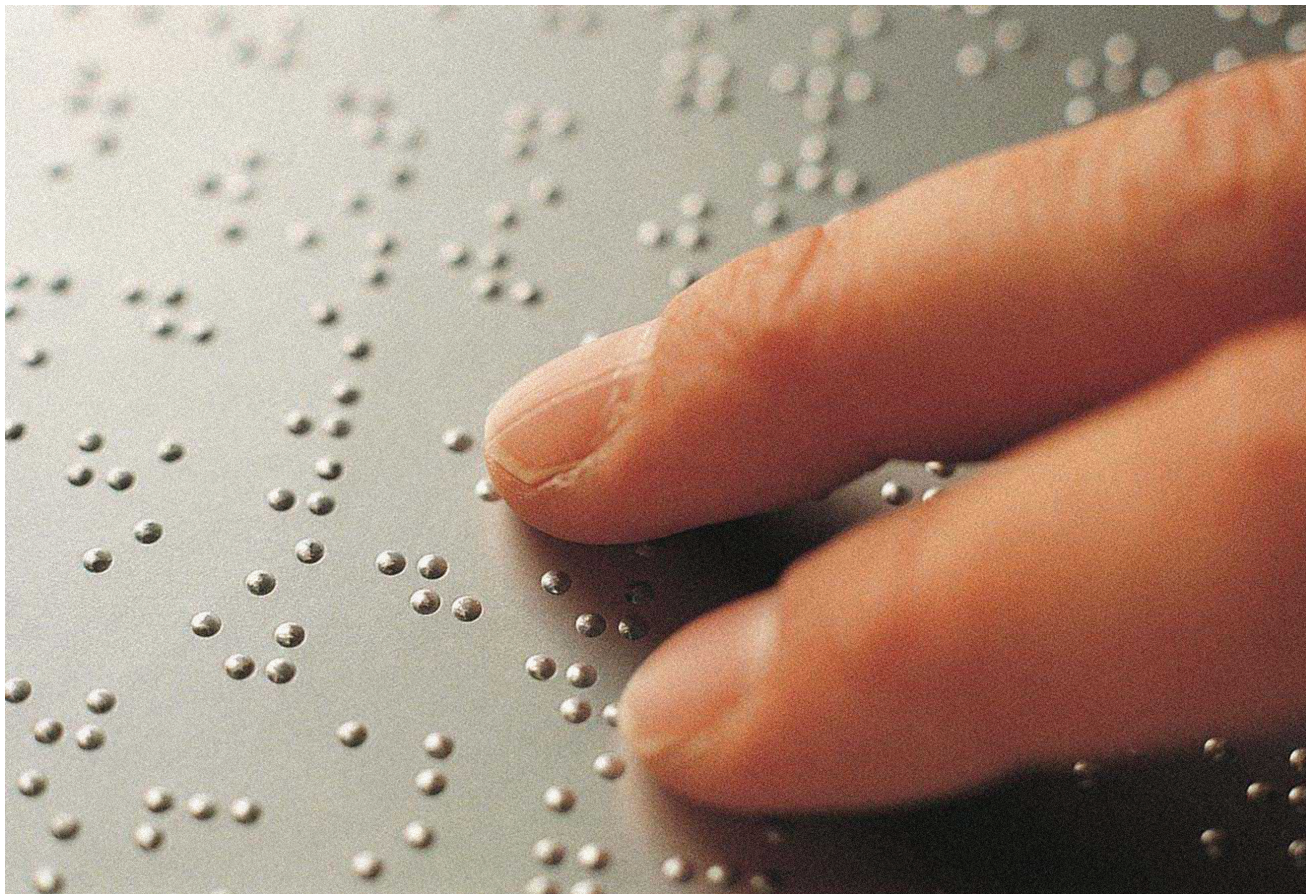
**DE CONOCER TUS DERECHOS  
Y RECUPERARLOS**

**EN TU MANO  
LA PROTECCIÓN Y LA MEJORA  
DE TUS DERECHOS DEL TRABAJO**



**servicios a la ciudadanía  
once**

**HICIMOS HACEMOS HAREMOS HISTORIA**



Edita:

**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](http://www.fsc.ccoo.es)

**Sección Sindical Intercentros de la ONCE, FSC-CCOO**

[once@fsc.ccoo.es](mailto:once@fsc.ccoo.es)

[www.once.fsc.ccoo.es](http://www.once.fsc.ccoo.es)

## ANTE LAS EESS EN LA ONCE, CCOO ES TU MEJOR ELECCIÓN

Cada cuatro años, los trabajadores y trabajadoras estamos llamados a las urnas para decidir con nuestro voto el reparto de la representatividad a conceder a los sindicatos. Tu voto y por ende el número de representantes que consigue cada Organización Sindical no es un tema intrascendente, para negociar Convenios o Acuerdos hay que acreditar un peso representativo, nunca inferior al 10%, pero la acción sindical y el trabajo de los representantes que eliges no es sólo negociar un Convenio cada cuatro años o un Acuerdo coyuntural de comisiones de sorteos extraordinarios o similar. La actividad diaria es y ha de ser, nuestra ocupación y preocupación. El amparo, defensa y asesoramiento en tus derechos del contrato, de tu jornada y horario, de las incidencias en el ejercicio de la venta, la vigilancia del respeto a la Ley y a los Acuerdos, trabajando en clave de identificar discriminaciones y promover siempre el conocimiento de los derechos del trabajo.

CCOO en sus muchos años de trabajo sindical en la ONCE, y aún no teniendo la fortaleza y capacidad representativa suficiente para condicionar el texto de los convenios, hemos sin embargo obtenido por la vía activa y de denuncia resultados que han repercutido en claras mejoras para la plantilla. No toca aquí alardear, pero sí apuntar que no sólo firmando Convenios se defiende a los trabajadores y trabajadoras, lo hace el que pelea contra sanciones injustas, combate despidos, denuncia irregularidades y la falta de garantías en los procedimientos conectados con las obligaciones del trabajo y lo hace el que ayuda en el día a día a que las personas trabajadoras conozcan también sus derechos de acceso a incapacidad, a jubilación, reconocimiento de accidente de trabajo, etc.

Nos ha tocado el último año de esta legislatura, a todos y todas, pasar por el amargo trago del primer ERTE de la historia de la ONCE, ERTE que fue la respuesta necesaria a la situación de pandemia y Estado de Alarma. CCOO se mojó con su firma para contribuir a mejorar las prestaciones económicas que abona el Estado en estas situaciones y para evitar que el período de inactividad se “pagara” con menos vacaciones y con unas pérdidas de retribución que pusieran en riesgo las obligaciones personales de los trabajadores y trabajadoras. Nuestro papel no se quedó en nuestra firma crítica, que en su día publicamos y explicamos. Nos dedicamos durante todo el tiempo de suspensión de la venta y después, a distribuir información útil sobre los efectos del ERTE, las prestaciones, los descuentos, los retrasos en los cobros, etc.

La próxima legislatura la encaramos con la fortaleza de un sindicato que es la primera fuerza sindical de España y que es conocedor de que nuestro quehacer diario son las personas. Te presentamos aquí nuestras propuestas y planteamientos, con el claro compromiso de que la suma de vuestros votos determinará su recorrido y las posibilidades de conseguirlo.

## MEJORAS PARA TODOS LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

- 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.
- Las Primas previstas en el XVI Convenio por consecución de resultados y participación de las Ventas del CFC, se constituirán como prima única y con los parámetros ya recogidos se calculará a cierre de ejercicio el montante total y se distribuirá por igual entre el total de trabajadores que hayan estado en activo los nueve meses anteriores.
- Eliminación del salario Junior, para hacer efectivo que a igual trabajo igual salario.
- 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.
- Articular promoción profesional transparente y objetiva, también para las solicitudes de traslados voluntarios, recuperando el derecho del Personal Vendedor a mejorar por cambio de punto de venta o quiosco, mediante la adjudicación por concurso de méritos.
- Que la promoción profesional que se articula a través de Portal ONCE, en desarrollo del Convenio, surta plenos efectos con consolidación del puesto de trabajo que se obtenga una vez superado el periodo de prueba respectivo.
- Posibilitar la realización de gestiones laborales como tramitación de solicitudes de documentación o reclamaciones, de forma digital o telemática, evitando así desplazamientos y pérdidas de tiempo.
- Corregir el sistema actual de formación, sometiendo el plan anual no sólo a consulta de la representación legal de los trabajadores, sino pidiendo opinión al personal vendedor a igual que se hace con el personal no vendedor.
- Reducción de la jornada laboral para todos los trabajadores (personal vendedor y no vendedor) a 35 horas.
- Recuperación del complemento de antigüedad, extendiéndolo a todos los trabajadores y trabajadoras, con independencia de su fecha de incorporación a plantilla.

## MEJORAS ESPECIFICAS 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 sueldo base la multitud de tareas, responsabilidades y riesgos que hoy genera el desempeño de la venta. Por lo que su grado salarial no puede ser inferior al determinado para Personal de Soporte Auxiliar.
- Nos comprometemos a defender la revisión del Plus de Ruta, tanto en la cuantía a percibir mensualmente como en los requisitos para su cobro, de manera que se ajuste al gasto que efectivamente tiene el/la Vendedor/a, kilómetros realizados y el uso de su propio coche.
- Reconocimiento del plus por jornada partida al personal vendedor, siempre que exista una hora de interrupción entre la jornada de mañana y la jornada de tarde, a cuantificar en 100 euros.
- Modificación completa del sistema de comisiones por venta, eliminando la tabla de triple tipo de Comisión según mayor o menor porcentaje de premios, pagando Comisión desde el primer euro vendido, y regulando que el cómputo para las comisiones de venta será mensual, que se pagará en su integridad, desapareciendo la retención del 10% y por tanto la regularización anual.
- Inclusión de las ventas de los sorteos extraordinarios en el cálculo de la comisión a abonar en vacaciones.
- Nóminas del personal vendedor claras y entendibles, que te permitan saber qué has de cobrar y porqué.
- Abono de un plus, para el personal vendedor con venta a la intemperie, a cuantificar en 150€ mensuales.
- 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, 210 euros diarios.



- 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.

## 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 los 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.
- Regulación de forma objetiva de los puestos de trabajo que pueden ser susceptibles de realizar mediante el teletrabajo, concretando mecanismos de acceso y en su caso, renuncia y estableciendo las compensaciones que de esta forma de actividad se deriven.
- Establecimiento de criterios claros por los que se rija la asignación de jornadas partidas.
- Mayor flexibilidad en los horarios de trabajo.
- 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...)



## 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 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: 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.
- EPIs: Actualización de Equipos de Protección Individual mejorando la calidad de los existentes para que cumplan de verdad con su función protectora y ampliándolo



## IGUALDAD Y CONCILIACION DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

- Garantías de promoción profesional de las mujeres en el acceso a puestos de mayor responsabilidad.
- Utilización de un lenguaje no sexista, en las comunicaciones internas y externas de la ONCE.
- Ante las modificaciones sustanciales que lleven parejo traslado forzoso, las mujeres tendrán, si acreditan responsabilidades familiares, permanencia en su puesto y centro de trabajo.
- Favorecer la igualdad en la formación para todo el personal de la ONCE, integrándola como un elemento central de las relaciones laborales.
- 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.
- Garantizar la adaptación de jornada en los supuestos acreditados de hijos 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.





## 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 Ilusión 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.

## ACCION SINDICAL

- Recuperación de la figura del delegado 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 PONE A TU DISPOSICIÓN  
MODELOS DE SOLICITUD Y EXPLICACIÓN  
PARA CUALQUIER TRÁMITE QUE DEBAS REALIZAR**



**CCOO, TU GARANTÍA Y MEJOR ELECCIÓN**

---

**PUEDES PONERTE EN CONTACTO  
CON TU DELEGADA/O SINDICAL**

**Sección Sindical Intercentros de la ONCE, FSC-CCOO**

**[once@fsc.ccoo.es](mailto:once@fsc.ccoo.es)**

**[www.once.fsc.ccoo.es](http://www.once.fsc.ccoo.es)**

# 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	RAMA	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

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
<input type="text"/>	<input type="text"/>

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

Firma del titular de la cuenta

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



**servicios a la ciudadanía  
once**

[www.once.fsc.ccoo.es](http://www.once.fsc.ccoo.es)