

## PROPUESTA CCOO

### **A LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL XVI CONVENIO COLECTIVO DE LA ONCE Y SU PERSONAL SOBRE INCREMENTO SALARIAL PARA EL AÑO 2019**

Desde el sindicato Comisiones Obreras, CCOO, respecto al incremento salarial recogido en el artículo 66 del vigente convenio colectivo que hoy evalúa nuevamente esta Comisión Negociadora, consideramos, como así hicimos saber el pasado día 17 de diciembre de 2018:

En primer lugar, es necesario realizar un análisis previo de lo acontecido en los últimos años en cuanto a los incrementos salariales habidos en la ONCE, el incremento del IPC general del país y la evolución económica de la ONCE, en concreto la evolución al alza de las ventas que se viene manteniendo en los últimos años, como principal fuente de financiación de la Entidad. Según datos generales de CCOO, mientras que la productividad nominal nacional ha crecido casi un 6% desde que se inició la recuperación de la crisis económica, la remuneración de las personas asalariadas por hora sólo ha aumentando un 2%, al tiempo que las empresas han aumentado el valor de la producción. En la ONCE también ha ocurrido esto, produciéndose un aumento de las ventas de los productos ONCE desde el año 2015 y en este año 2018 un aumento del 8,5% respecto al año anterior.

Sin embargo, en nuestra Entidad, se produjo una congelación salarial durante los años 2015 y 2016 y en los años 2017 y 2018 se ha producido un aumento salarial del 1% y del 1,5% respectivamente.

Si a esto añadimos que, solamente en los dos últimos años (noviembre 2016 a noviembre 2018) el IPC General ha subido en España un 3,4% vemos que el déficit salarial que han sufrido los trabajadores y trabajadoras de la ONCE es considerablemente elevado.



En segundo lugar, cada vez es más necesaria la superación de las diferencias salariales y la discriminación entre los trabajadores y trabajadoras de la ONCE. Lo venimos reiterando en el tiempo y se hace imprescindible YA. En la negociación del XVI Convenio Colectivo quedó patente que las circunstancias y motivos por los que se implementó esta doble escala salarial han dejado de tener virtualidad alguna y es imprescindible que se elimine toda discriminación salarial entre trabajadores y trabajadoras.

La subida del Salario Mínimo Interprofesional a partir del 1 de enero de 2019 a 900 € mensuales, en 14 pagas anuales, es otro elemento que alentará la desaparición de una medida injusta que jamás se tuvo que implementar en la ONCE.

En tercer lugar, el IV Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva 2018-2020, firmado por CCOO, UGT y las organizaciones empresariales el pasado mes de julio, recoge el establecimiento, de manera progresiva, de un salario mínimo de convenio (SMC) de 14.000 € anuales, o lo que es lo mismo de 1000 € mensuales.

Este es otro elemento a tener en cuenta al evaluar los salarios junior existentes en nuestra empresa y la necesidad de equiparlos a este salario mínimo de convenio.

Respecto a la posibilidad recogida en convenio de que esta comisión negociadora "... *podrá proceder a modificar los tramos de la Tabla de comisiones de venta...*" desde CCOO consideramos imprescindible que no se lleve a cabo ninguna modificación en dichos tramos de comisiones de venta por las siguientes razones:

- 1.- Ya se efectuó una actualización al alza de dichos tramos en la negociación del XVI Convenio celebrada el año pasado, en concreto en un 3%.
- 2.- Una nueva subida en dichos tramos significaría, en la práctica, una nueva minoración de la subida salarial que finalmente se pacte.

Es por todo ello que desde CCOO proponemos un incremento salarial para el año 2019, de un 3,0% para todos los trabajadores y trabajadoras, sin afectación de los tramos de comisiones de venta, del mínimo de venta ni del umbral de venta, en el caso del personal vendedor.

**9 ENERO 2019**