

7ª CONFERENCIA DE LA SSI DE LA ONCE DE LA FSC-CCOO

INFORME DE GESTIÓN

MADRID 12 Y 13 DE MARZO DE 2016

Llega el momento de hacer balance del trabajo desarrollado por la dirección de la SSI durante los últimos 4 años y lo hacemos con la convicción de que, a pesar de que hemos afrontado la mayoría de los objetivos que nos proponíamos al inicio de este mandato, nos queda la sensación de que hay cosas que nos han quedado en el "tintero", la continuación de ese trabajo le corresponderá al próximo equipo de compañeras y compañeros que afronten un reto tan importante como es la dirección de la Sección Sindical Intercentros de la ONCE.

1º.- DEFENDER CON MAYOR EFICACIA LOS DERECHOS DE NUESTRA AFILIACIÓN Y AUMENTAR NUESTRA INFLUENCIA SINDICAL, POR MEDIO DE UNA INTERLOCUCIÓN ESTABLE CON LA DIRECCIÓN DE LA ONCE

Este ha sido uno de los elementos clave dentro de la actividad de la SSI durante los últimos 4 años. Nuestro trabajo para defender los intereses de nuestra afiliación van más allá de lo que se puede entender como normal. A lo largo de este periodo hemos tenido que afrontar en muchas ocasiones situaciones que en cualquier otra empresa resultarían aberrantes, amenazas, sanciones y algún despido, han sido una constante por parte de la empresa hacia nuestra afiliación. Resulta evidente que en aquellos ámbitos en los que hemos sido capaces de entablar un nivel de diálogo sostenido en el tiempo, las consecuencias de la gestión empresarial han sido minimizadas de manera que, ante situaciones similares en ámbitos diferentes, hemos comprobado una menor incidencia sobre nuestra afiliación.

Sin embargo, el camino no ha estado exento de grandes dificultades, que nos han obligado a desplegar en muchas ocasiones, la acción judicial o inspectora para intentar resolver situaciones que la empresa ha decidido generar.

Territorios como, Cataluña, Asturias (hasta mediados de 2014), Castilla La Mancha, Galicia o Ceuta son ejemplos donde nuestras compañeras y compañeros han desarrollado una apuesta más decidida por el diálogo para enfrentar situaciones de conflicto e intentar darles solución. En muchos otros no ha habido siquiera posibilidad por la cerrazón empresarial a escuchar nuestras propuestas y planteamientos.

Así hemos tenido que recurrir a la acción judicial en ámbitos como: Extremadura, País Valenciano, Andalucía, Asturias, Madrid, Castilla y León, Cataluña, Aragón, etc., para defender a nuestra gente, con disparidad de resultados, pero siempre desde la seguridad de que no ha

habido otra alternativa dialogada, que satisficiera nuestros objetivos. Puede parecer contradictorio, pero no lo es, pues la simbiosis entre diálogo, presión, judicialización es una constante sindical en muchos casos. Nunca dejaremos de intentar alcanzar acuerdos, pero cuando esto no sea posible por la negativa de la empresa, seguiremos defendiendo nuestros planteamientos allá donde toque.

En esta etapa nuestra presencia en ámbitos como el Consejo General de la ONCE donde asistimos a dos reuniones a lo largo de 2012, en calidad de representantes del Comité Intercentros, ha sido casi testimonial, dejando de participar por decisión "democrática" del Presidente del Comité Intercentros, motivado este veto por la estrategia de CCOO sobre unidades electorales de ámbito provincial. Así también se nos ha excluido de las reuniones de la Plataforma en Defensa del Cupón, que ha vuelto a ser utilizada como un puro Loby ante las situaciones cambiantes en el mercado del juego y de cara a obtener una legislación más favorable a los intereses, no de la discapacidad, sino de los propios gestores de la entidad. La empresa ha mantenido durante este periodo distintos grados de intensidad en su presión hacia CCOO, negándonos la información que el convenio colectivo nos reconoce o llegando a negar la acreditación de un compañero como Delegado Sindical LOLS tras las elecciones de 2013 o pretendiendo inaplicar el propio convenio en materia de recursos sindicales en Cataluña, también tras dichas elecciones, y a raíz de la modificación operada por la Circular 7/2011 de reordenación de la entidad, con modificaciones que afectan directamente a la capacidad sindical.

Hemos mantenido desde la SSI reuniones con responsables de Dirección General e incluso con el Director General para poner de manifiesto nuestras posturas frente a situaciones como los despidos de médicos y ATS acaecidos durante 2014, cuestión que nos llevó a plantear distintas acciones movilizadoras que concluyeron en concentraciones a las puertas de los centros más inmediatamente afectados Cataluña (Tarragona), Illes Balears (Palma de Mallorca) o Andalucía (Sevilla) donde el 9 de abril dimos muestra de nuestro desacuerdo con una actuación que pretendía un ahorro de costes a cambio de una peor calidad del servicio, externalizando, una vez más, una parte de la actividad que venía siendo asumida por profesionales de plantilla.

Durante este periodo también podemos señalar que, como parte de la interlocución con los diferentes actores, desde la SSI hemos remitido 116 correos electrónicos a la dirección y 97 al Comité Intercentros. También hemos mantenido 2 encuentros con el Director General (octubre 2013 y

marzo 2014) en los que hemos expuesto nuestra postura frente a la política de recortes llevada a cabo por la dirección con el cierre de centros, despidos (pactados o no) de compañeras y compañeros del personal no vendedor. Así mismo hemos tenido 2 reuniones con representantes del Consejo General, encabezadas por el Vicepresidente Económico por parte de la entidad con la asistencia de responsables de CEOSA y Fundosa Grupo, mientras que por parte de CCOO hemos acudido, además del Secretario General, representantes de la FSC y en las dos, el Secretario de Acción Sindical Confederal, el compañero Ramón Gorriz.

También estamos enfrentándonos a la más peligrosa externalización de los últimos años, la de la venta del cupón y demás productos de la ONCE. En este sentido CCOO estamos dando respuesta mediante la movilización, como la llevada a cabo en Asturias o la que presumiblemente tendrá lugar en marzo, como preludio de la 7ª Conferencia. Dentro de esta campaña se han de ir produciendo los contactos planteados como medida de acción, entre la representación de la SSI en los territorios y la representación de las fuerzas políticas en los parlamentos autonómicos.

2º.- RECUPERAR E INCREMENTAR LA AFILIACIÓN Y SU PARTICIPACIÓN SINDICAL EN CCOO.

Se ha producido durante el periodo 2012-2015 una pérdida afiliativa cuantificada en 556 afiliadas y afiliados que han dejado de pertenecer a CCOO, las razones de estas bajas son múltiples, pudiendo atribuir una parte importante de las mismas a causas vegetativas, al propio proceso de baja de la empresa, bien por jubilación, incapacidad o cese en la relación laboral por no haber sido renovado el contrato de trabajo.

Siendo conscientes de la enorme trascendencia que tienen para nuestra organización y su futuro el mantenimiento e incremento de la afiliación, desde la SSI hemos mantenido permanentemente una actitud exigente hacia nuestros cuadros, compañeros y compañeras como parte fundamental del deseado incremento afiliativo. Pero no nos hemos limitado a exigir, entendíamos necesario dotar de las herramientas precisas a nuestros cuadros, compañeros y compañeras comprometidos con el trabajo afiliativo, por ese motivo se organizó en octubre de 2015 una jornada abierta a la participación de los territorios y no solamente de sus responsables, sino de quienes trabajan día a día en el empeño de incrementar nuestra afiliación y con ello, nuestra fuerza.

Fruto de la buena relación entre la SSI Estatal y la Federación de Servicios a la Ciudadanía pudimos contar con la presencia, como ponentes, de las compañeras Juana Olmeda y Camino Aure, responsables de formación y afiliación respectivamente en la FSC a nivel estatal.

Cabe destacarse de manera relevante el cambio de concepto que ha habido en cuanto a la situación de diferencial que se producía en el seno de la federación a raíz de nuestros resultados electorales, pasando de una visión en la que se nos achacaba este diferencial a nivel global, a una situación en la que, no solo la FSC entiende y comparte las dificultades para avanzar y crecer en representación en nuestro ámbito, sino que además se sitúa en un plano completamente distinto esa responsabilidad, que no se achaca en exclusiva a la SSI sino que se comparte nuestra opinión de que reducir el diferencial no es trabajo de la SSI en exclusiva, sino que ha de ser un esfuerzo compartido en el ámbito federal y en el confederal, así lo ponía de manifiesto Javier Jiménez en su último Informe elevado al Consejo Federal los días 2 y 3 de febrero, y así también se entendía por el Consejo Confederal, siendo en este caso el Secretario de Organización confederal, compañero Fernando Lezcano, quien manifestó en su balance de los procesos electorales afrontados por CCOO, que la FSC arrojaba un empate técnico con UGT debido a las enormes dificultades que entraña el hacer sindicalismo en la ONCE.

Para finalizar este apartado informar de que la tendencia en pérdida afiliativa se ha frenado en 2015 donde hemos perdido 42 afiliadas y afiliados, por lo que se demuestra que estamos haciendo un buen trabajo en recuperaciones y nuevas afiliaciones.

3º.- AUMENTAR LA REPRESENTATIVIDAD SINDICAL EN LAS ELECCIONES SINDICALES Y EL TRABAJO DE NUESTROS DELEGADOS Y DELEGADAS.

Arrancábamos el mandato con el reto de intentar incrementar nuestra representación sindical en la ONCE, apostando para ello, conjuntamente con la FSC y la Confederación de CCOO por una estrategia encaminada a reducir el ámbito de representación que se tenía hasta el 2013, pretendiendo pasar a un ámbito provincial donde nos resultase más sencillo poder presentar nuestras candidaturas y alternativas, recortando además con ello un buen número del diferencial de delegados con el sindicato mayoritario. Se coordinó con los territorios a nivel de la SSI y de la FSC, mediante una videoconferencia múltiple, una actuación en primer

lugar de lanzamiento de preavisos para forzar el ámbito de los procesos, salvo alguna excepción, esta fase fue bien coordinada. En segundo lugar vino la fase de conflicto con UGT puesto que, tras la sorpresa inicial, comenzaron a impugnar nuestros preavisos en base a la prevalencia del sindicato más representativo como el que tiene prevalencia para lanzar los preavisos. Esta fase terminó en los juzgados siendo dictadas varias sentencias en las que se daba la razón a UGT por lo que nos vimos forzados a renunciar finalmente a esta estrategia.

El resultado final de las elecciones es de todos conocido, se produjo una reducción de nuestra representación sindical, perdiendo delegados en la práctica totalidad de ámbitos y perdiendo algún comité en que teníamos mayoría hasta ese momento. La reacción de la propia dirección, que envió a sus abogados a todos los procesos, de conciliación o judiciales, visibilizó la importancia que para la dirección tiene el mantenimiento del "statu quo" de UTO-UGT como sindicato fiel a cualquier pretensión empresarial.

También se han celebrado otros procesos fuera del periodo concentrado con disparidad de resultados, pero con una preocupante tendencia en la pérdida de representación, tales han sido los casos de Córdoba, CRE de Sevilla o CRE de Alicante. Como consecuencia de diversos laudos se hubieron de retrasar las elecciones en Móstoles, Alcalá de Henares o Santa Cruz de Tenerife, tres ámbitos en los que mantuvimos la presencia de CCOO e incluso en Alcalá entramos al comité tras años de ausencia.

No podemos dejar de mencionar en este informe el haber conseguido presencia nuevamente en el comité de empresa de la agencia de Lugo (1 miembro de 5), tras varios años fuera del mismo o el incremento de nuestra representación en Ceuta, derivada de la jubilación del representante y varios suplentes de UTO-UGT, donde pasamos de una delegada a 2, por esta circunstancia. Así mismo hemos celebrado más recientemente elecciones en Don Benito (Badajoz) con el mantenimiento de nuestra representación - 1 delegado en un comité de 5 - o la más reciente de Sama de Langreo que en las elecciones parciales ha arrojado un saldo de .. delegados - se elegían 2 en un comité de 5. Resulta evidente que debemos trabajar intensamente en 2016 para encarar las elecciones de 2017 con garantías de mantener una representatividad significativa, que nos permita seguir contando con recursos para la acción sindical en la empresa.

El trabajo de nuestras delegadas y delegados ha sido enormemente meritorio, teniendo en cuenta los escasos recursos con los que hemos contado tras las elecciones sindicales. Este trabajo del día a día ha

conjugado siempre y en primer lugar la defensa de nuestras afiliadas y afiliados y del conjunto de las trabajadoras y trabajadores con quienes siempre hemos contado pese a que nos hayan dado la espalda en las elecciones.

4º.- MEJORAR LA ORGANIZACIÓN Y LA COHESIÓN DE LA SSI.

La cohesión interna en la SSI siempre ha sido una cuestión pendiente, y tenemos que decir que durante este mandato tampoco hemos sido capaces de alcanzar la necesaria unión para afrontar los verdaderos problemas que han sido los derivados de unas relaciones laborales muy complejas y en las que podríamos haber jugado un papel más relevante de haber sido capaces de actuar de manera cohesionada.

El desgaste que ha supuesto durante la primera mitad del mandato se ha visto minorado a partir de marzo de 2014. El intento de las partes, históricamente enfrentadas, de alcanzar un entendimiento que permitiera trabajar en una sola dirección con la intervención de la FSC como mediadora, resultó infructuoso. A partir de entonces desde la dirección de la SSI hemos trabajado mucho más centrados en el otro gran objetivo, la defensa de los intereses y derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Sin duda, y aquí no lo vamos a ocultar, la decisión de firmar el convenio colectivo ha supuesto un deterioro de las relaciones internas - ya de por sí bastante deterioradas - entre quienes adoptaron una postura negativa y quienes entendieron que la firma del convenio debía ser un elemento de estrategia sindical que nos permitiera normalizar las relaciones con la dirección y que pudiera suponer un cambio en la percepción que los trabajadores y trabajadoras de la entidad tienen de las comisiones obreras.

Se escenificó la divergencia de una parte de la organización a partir de la firma del convenio en distintos ámbitos, Euskadi, País Valenciano, Castilla y León o Madrid, sin embargo se produjo una acogida razonada en la mayoría de territorios, allí donde nuestros cuadros y organizaciones entendieron la intención de lo que se pretendía alcanzar y que no era otra cosa que mejorar la posición del sindicato en un entorno tradicionalmente hostil. Hubo, como era de esperar, reacciones airadas, peticiones de dimisión, de la ejecutiva en pleno o del Secretario General, hubo amagos de dimisión, dimisiones de compañeros y compañeras que dejaron el órgano de dirección por entender que no podían mantenerse en ese

ámbito tras la decisión mayoritaria y democrática de firmar el convenio colectivo.

El Secretario General acudió a todos los territorios donde se reclamó su presencia para explicar las razones que llevaron a la firma del convenio. No se recoge en este informe una u otra opinión, el asunto ha sido debatido hasta la saciedad y casi tres años después sigue siendo, para algunos, un asunto espinoso. La dirección de la SSI adoptó una decisión y asumió las consecuencias, lo que no era sencillo como se ha demostrado y ello con el apoyo federal a la decisión.

Para dotar de una mayor capacidad a la Comisión Ejecutiva se procedió a la cooptación de 2 nuevos miembros para formar parte del órgano y fueron los compañeros Francisco Arjona y Juan Comes los que asumieron esa responsabilidad, desde aquí agradecer a ambos la decisión de dar el paso cuando su organización se lo pidió.

Sin embargo y para no hacer un balance solo de una parte de la falta de cohesión interna, merece la pena destacar aquí la magnífica situación que en estos momentos tenemos con la FSC estatal. Participamos en el II Congreso de la FSC de Toledo de donde salió un compromiso de nuestro añorado Enrique Fossoul, por resituar a la SSI en el lugar que ocupa a día de hoy. No hemos dejado de colaborar de manera intensa, tanto en materia de negociación colectiva, como en afiliación, elecciones sindicales, formación, salud laboral, coordinados siempre desde la figura del Secretario de Coordinación Sectorial federal. La presencia en nuestras reuniones de comisión ejecutiva y Pleno de Coordinación de miembros del Secretariado de la FSC ha sido una constante durante estos años, pasando de una labor casi tutelar, a otra en la que se nos trata en pie de igualdad con respecto a cualquier otra organización de las que conformamos la FSC.

Esta colaboración se ha visto reflejada en los territorios también donde hemos podido constatar como las federaciones territoriales han dado apoyo en todo aquello que se les ha demandado desde la SSI, bien en campañas a nivel estatal, bien para afrontar cuestiones más centradas en el ámbito concreto del centro de trabajo.

No debemos olvidar que de los Estatutos del II Congreso de la FSC, surge un afianzamiento de la posición interna de la SSI en la federación, pasando a tener presencia y participar de las decisiones del Consejo Federal, máximo órgano de dirección de nuestra organización en el ámbito de la FSC, además estamos presentes como invitados permanentes en el

Comité Federal a través de la figura del Secretario General. Todos estos compromisos no han surgido de la nada, ha sido un trabajo metódico y continuado, acudiendo allí donde se nos reclamaba y sobre todo, aportando nuestra visión de la situación de la SSI con respecto a la situación federal y confederal.

Tras el II Congreso de la FSC, se inició, a nivel confederal, un proceso de reorganización del sindicato, con la fusión de varias federaciones - Actividades Diversas y construcción madera y afines - y la de las federaciones de Comercio, Hostelería y juego con la de banca COMFIA, aún falta por llevar a cabo una última que previsiblemente unificara las federaciones de Industria y Agrícola. También se inició el debate y la revisión de un asunto ciertamente delicado como ha sido el de la reubicación de empresas de las consideradas como "fronterizas". Esto ha llevado a un trabajo intenso en el que la FSC ha defendido el mantenimiento de su "perímetro" y en el que se han cerrado acuerdos con otras federaciones para readscribir las empresas en disputa dentro del ámbito federal que corresponde. Corríamos el riesgo en este proceso de que la SSI hubiera sido "moneda de cambio" interfederal, sin embargo, una vez más nuestra federación dio muestra del compromiso que tiene con nuestra organización y optó por anclar nuestra presencia de manera permanente en la FSC, ello lógicamente basado en el carácter que tiene nuestra institución como entidad de derecho público y por tanto perteneciente a la esfera de la FSC sin género de dudas.

Reseñar que el Secretario General de la FSC, Javier Jiménez acudió a la reunión del último Pleno de Coordinación celebrado el pasado 28 de noviembre, haciendo una valoración positiva del trabajo desarrollado desde la SSI, del que es buen conocedor, y comprometiendo el apoyo federal para garantizar nuestra continuidad y el desarrollo del trabajo en la nueva etapa a partir de la 7ª Conferencia.

Hemos realizado un buen trabajo - que deberá tener continuidad - para mejorar nuestra presencia en territorios como Illes Balears o La Rioja (unidades blancas) o Alicante donde la caída afiliativa ha tenido consecuencias muy serias en este ámbito, pero estamos trabajando para recuperarnos con el trabajo de nuestras delegadas sindicales en Alicante y la colaboración de los compañeros de Valencia y la FSC de PV.

A nivel confederal mantuvimos en 2012 una reunión con un responsable de la Secretaría de Juventud, para hablar de los proyectos que la ONCE iba a presentar a la Comisión Europea en busca de subvenciones, fundamentalmente centrados en la creación de empleo entre los jóvenes.

Este encuentro tuvo carácter meramente informativo pues se buscaba por la confederación un conocimiento más aproximado a la realidad de la ONCE, información que por supuesto facilitamos a la Secretaría de Juventud.

Señalar también, que la confederación ha estado presente en nuestro trabajo, particularmente en el ámbito institucional y que a través del Secretario de Acción Sindical, Ramón Gorriz, ha jugado un papel de respaldo a la SSI y a nuestras acciones ante la dirección en las dos reuniones que se han celebrado en este mandato.

Pero no solo eso, sino que en las últimas fechas ha tenido lugar reunión al más alto nivel, entre las direcciones de CCOO y la ONCE, con la presencia de Ignacio Fernández Toxo y Miguel Carballeda respectivamente, lo cual es muestra evidente de la importancia que para las comisiones obreras tiene la SSI de la ONCE y el trabajo que se quiere desarrollar para normalizar nuestra relación desde un plano institucional y de relaciones laborales.

Esto demuestra claramente que desde la SSI hemos trabajado intensamente de cara a conseguir el máximo nivel de sensibilización y compromiso por parte de la Federación de Servicios a la Ciudadanía y de la Confederación Sindical de CCOO hacia los planteamientos sindicales y situación de la SSI en la entidad.

5º.- REVALORIZAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DEFENDER SU APLICACIÓN HOMOGÉNEA Y EQUITATIVA.

Para hablar de la negociación colectiva en la ONCE y su revalorización debemos situarnos en el contexto. CCOO hemos contado hasta febrero de 2013 con 2 representantes en el Comité Intercentros y una representación del 18,09% derivado de las elecciones de 2009. Tras las elecciones de 2013 donde conseguimos una representatividad del 12,10% pasamos a tener 1 representante en el Comité Intercentros, lo que nos otorgaba 1 único miembro en la mesa negociadora del convenio colectivo. Sin embargo y debido a la capacidad de persuasión de nuestros responsables, conseguimos que tanto la ONCE como la representación de UTO-UGT asumieran la presencia de 2 miembros en la Comisión Negociadora mediante la ampliación del número de miembros de la misma, sin repercutir sobre el resultado electoral ni variar nuestra presencia en el comité intercentros.

Por tanto la negociación colectiva en la ONCE es un elemento en el que CCOO tenemos – a pesar de nuestra pericia – un estrecho margen de maniobra, sin embargo en este periodo, hay que decir que hemos planteado siempre alternativas a lo que se nos han planteado desde la dirección y su sindicato “amigo”, demostrando una vez mas, el carácter propositivo de CCOO. Hemos tomado la iniciativa en distintas ocasiones para reclamar la negociación de cuestiones que afectaban al conjunto de la plantilla. Hemos tomado parte en 20 reuniones de negociación, no solamente las propias del XV Convenio Colectivo, sino también de las distintas comisiones en las que hemos participado de manera activa, seguimiento del plan de igualdad, adecuación de puestos y paritaria. Pudiera parecer que el trabajo desarrollado no ha tenido los frutos deseados, sin embargo podemos afirmar que hemos sido capaces, desde una posición minoritaria de plasmar propuestas en cambios reales, tales como nuestra reivindicación de que se puedan devolver todos los productos por la TPV, recientemente se ha implementado un nuevo proceso que va a permitir al personal vendedor devolver libros y boletos de lotería instantánea a través del terminal. Así mismo conseguimos la inclusión del protocolo de actuación en casos de acoso sexual o por razón de sexo, también hemos tenido bastante que ver con el cambio de sistema retributivo del personal vendedor, una cuestión que surgió a raíz de que desde CCOO reclamamos la supresión del apartado del artículo 44 en que se prohibía el cobro de comisiones en vacaciones, toda la pelea que ha venido después y el posible desenlace, a no menos de un año vista, tras el fiasco de sentencia de la Audiencia Nacional, que fue dictada de manera sorprendente tras suspender el proceso y anunciarse por la Audiencia Nacional que se remitiría el asunto como cuestión prejudicial al TJUE.

Por tanto podemos afirmar que hemos conseguido mover las posiciones de la empresa y UTO-UGT, que se han visto obligadas a adoptar por la presión ejercida y las propuestas y alternativas planteadas desde la SSI.

La negociación no se ha circunscrito únicamente al ámbito estatal, desde los territorios hemos planteado la necesaria negociación en materias como vacaciones, expedientes disciplinarios, aplicación de convenio en materia de derechos sindicales, horarios y jornadas, flexibilidad de jornada, etc.

A lo largo del mandato se han ido produciendo diversas circunstancias que han motivado que las personas que han acudido en representación de CCOO, a la mesa negociadora, hayan ido variando, recayendo esta representación en Santiago Mallo, Julia Lago y finalmente en la compañera M^a José Romero que asumió esta responsabilidad de

participar, junto al Secretario General, en las reuniones de negociación de convenio desde marzo 2015 y hasta ahora.

Cuestiones como la negociación de la repercusión del CFC con el último embite de la empresa en esta cuestión, la garantía de extinciones de contratos en idénticas condiciones y por tanto con negociación colectiva y no individual o el próximo convenio colectivo son asuntos en los que tenemos que demostrar la madurez adquirida en este último periodo.

6º.- DEFENDER EL MANTENIMIENTO DEL VOLUMEN DE EMPLEO, DIGNO Y CON DERECHOS, DEL PERSONAL VENDEDOR Y EL EJERCICIO DE LA VENTA DE LA AFILIACIÓN DE LA ONCE.

La exención de cuota patronal a partir de 1/1/2012, promulgado en la última decisión del gobierno de Rodríguez Zapatero (RDL 18/2011) supuso y sigue suponiendo a día de hoy un alivio de costes entorno a 135 millones de euros/año – entre el 25% y el 30% de la masa salarial total –. Esta medida no se ha traducido finalmente en una rebaja de la presión hacía el personal vendedor y ello a pesar de que el ahorro es sustancialmente mayor que el conseguido con acuerdos anteriores donde se compensaba la “pérdida de explotación” que en ningún caso alcanzó cifra tan importantes como las que supone el acuerdo marco actual.

Resulta muy complicado mantener un volumen de empleo estable y de calidad, sin garantizar los derechos de los trabajadores y trabajadoras, en este caso, del personal vendedor en la ONCE. En este sentido desde la SSI durante el periodo de mandato hemos dedicado un gran esfuerzo a la consecución de esta cuestión como una realidad.

Cabe destacar que en estos años han continuado existiendo unas prácticas laborales completamente alejadas de los estándares más básicos de respeto a los vendedores y vendedoras. Unas prácticas que han dejado de lado, casi por completo, a la representación legal y sindical de los trabajadores y trabajadoras, particularmente en lo que respecta a CCOO.

Desde la SSI hemos elaborado y distribuido a lo largo de estos años circulares y multitud notas informativas relativas al empeoramiento de las condiciones de trabajo, que se han venido deteriorando con el paso del tiempo. Como ejemplos citaremos la Circular 2/2012 sobre “Protocolo de actuación sindical contra la exclusión social”, con un enfoque que busca las causas y no meramente las consecuencias de esas situaciones y que en la mayoría de casos tiene que ver con situaciones de desestructuración

familiar y no solamente con el ámbito laboral. También la Circular 4/2013, en la que se impartían instrucciones de actuación frente a los apercibimientos y sanciones por no alcanzar el mínimo de ventas y que consiguió visibilizar un problema – el enfoque empresarial - que se inicio a pequeña escala y que ha terminado suponiendo uno de los principales retos a los que nos enfrentamos en este momento a nivel sindical.

La implementación en 2010 del CFC ha supuesto una agresión hacia el personal vendedor, agresión que ha ido subiendo en intensidad después de que la ONCE perdiera buena parte de su red que pasó de algo menos de 12.200 puntos de venta a principios de 2013, a los 7.700 a finales de 2015.

Sin embargo la dirección ha querido dar un nuevo impulso a la red externa de venta y ha firmado acuerdos de comercialización con Correos, Covirán y Simply. La puesta en marcha de estos acuerdos ha supuesto la inmediata incorporación de Correos con 2.400 oficinas al CFC – aunque no aparecen computadas por la dirección en los datos de que disponemos - donde se venden los productos de la ONCE y que inició su competencia comercializando el sorteo del 11/11/2015, dejando en “stand by” esta comercialización en el sorteo extra de 1 de enero, y volviendo a retomarla a partir del sorteo del Padre que está siendo comercializado en estas semanas.

Por su parte los acuerdos con Covirán y Simply parece que no se han puesto en marcha más allá de una “prueba piloto” y a falta de que nuestra propia experiencia y trabajo de campo, nos indique el inicio de la venta en todas sus tiendas, lo que supondría una nueva agresión a la red tradicional compuesta en su totalidad por personas con discapacidad.

Frente a esta situación debemos seguir peleando, utilizando las herramientas de que disponemos, la movilización, la divulgación, la sensibilización de la clase política, medidas que están recogidas en la Circular 3/2015 recientemente emitida por la SSI, además de la Circular 4/2015 que complementa a la primera y que traslada un argumentario para afrontar con éxito nuestra difusión de este conflicto.

También en 2013 surgieron, al calor de la importantísima caída del número de establecimientos de la red externa, las máquinas expendedoras de productos ONCE, que fueron detectadas en el ámbito del País Valenciano y que según informó el director general de la ONCE al secretario general de la SSI en octubre de 2013, era otra “prueba piloto” con un total de 25 máquinas ubicadas en distintos ámbitos territoriales.

No parece por fortuna que la instalación de las máquinas tipo "vending" hayan satisfecho las expectativas comerciales de la ONCE.

Las sanciones por baja rentabilidad han ido creciendo, si bien su volumen es difícil de cuantificar, puesto que la empresa camufla en no pocas ocasiones esta razón con otros argumentos. En este periodo hemos obtenido distintos pronunciamientos judiciales sobre sanciones al personal vendedor por baja rentabilidad, en algunos casos, han resultado favorables (Madrid, Málaga) mientras en otros han dado la razón a la empresa (Granada, Galicia, Madrid). Con la nueva regulación del cómputo de comisiones en periodo anual, deberemos estar atentos sobre todo por si se reproducen estas sanciones pues el plazo para saber si se ha alcanzado el mínimo ya no es mensual o bimensual, por lo que este será un argumento a esgrimir en aquellos casos que se nos puedan plantear de ahora en adelante.

El derecho a una retribución suficiente tal como establece la propia Constitución Española, ha sido un elemento en el que CCOO hemos puesto mucho de nuestro empeño sindical, y ello derivado de la contratación a tiempo parcial de personal vendedor que ya de por sí traen merma en su salario por tener la categoría "Junior". Nos hemos encontrado con auténticos dramas en los que los vendedores y vendedoras que acceden al trabajo en la venta, tienen auténticas dificultades para llegar a fin de mes, pues no es comprensible que se fomente la contratación con salarios base de 349 € en jornadas de 4 horas o 524 € en jornadas de 6 horas. Además la exigencia de la empresa va más allá del mínimo establecido en convenio, puesto que según los cálculos de la ONCE se ha de imputar una productividad equivalente a los costes fijos que la empresa tiene en cada ámbito repartiéndolos entre el personal de plantilla, produciéndose la paradoja de que el personal vendedor, por el que la empresa no cotiza a Seguridad Social, se debe hacer cargo de compensar las cotizaciones del resto del personal, gastos de inmuebles, costes de luz, agua, teléfono, etc. Es por ello que desde CCOO hemos solicitado que se facilite a través del Comité Intercentros el criterio empresarial de rentabilidad para la contratación, renovación y conversión a indefinido del personal vendedor, sin que hasta la fecha hayamos obtenido esa información.

La contratación para la venta del cupón de las personas afiliadas a la entidad ha sido materia de controversia entre la dirección y el sindicato, que ha propiciado diversas acciones, particularmente desde el ámbito de Madrid y en el que hemos tomado partido claramente a favor, de la incorporación a la venta del cupón de personas afiliadas a la entidad, ciegas o con deficiencia visual severa, sin necesidad de cumplir los

requisitos de rentabilidad o perfil exigidos en la 9/2015 sobre contratación del personal vendedor. La reducción en un 10% de la exigencia de cumplimiento del mínimo es un mero parche que no soluciona el problema y seguiremos exigiendo la automaticidad en la contratación, dado que además el nivel de desempleo de personas con discapacidad, triplica en España al de parados sin discapacidad. Por lo que es razonable exigir que la ONCE cumpla con su función social de la mejor manera posible, posibilitando la inclusión laboral de personas con discapacidad en la venta y muy particularmente de sus afiliadas y afiliados.

Esta cuestión entronca directamente con la que citábamos anteriormente y que es la necesaria exclusividad en la venta del cupón por parte de la red tradicional que aporta un 95% del total de los ingresos recaudados por la institución, por ello también los compañeros y compañeras de Asturias fueron a la huelga el pasado 10 de diciembre, movilización que estuvo respaldada por la Comisión Ejecutiva Estatal y su Secretario General.

En cuanto a la defensa del salario también debemos señalar que la SSI ha promovido desde octubre de 2014 la modificación del convenio colectivo respecto del abono de comisiones al personal vendedor en vacaciones, este asunto, de sobras conocido ha tenido diversas etapas en las que hemos pasado de la pretensión por nuestra parte, de querer negociar la supresión de la cláusula que impedía históricamente el cobro de comisiones por venta en vacaciones, a la interposición de conflicto colectivo una vez firmado el acuerdo, a nuestro juicio ilegal, entre la ONCE y UGT, y finalmente reconvirtiendo este conflicto en otra modalidad procesal, la de impugnación de convenio. Celebrado el juicio en la Audiencia Nacional se instó a las partes a presentar alegaciones para la remisión del asunto al TJUE como cuestión prejudicial. Finalmente y de manera inesperada, la audiencia retomó el asunto dictando la sentencia en la que se rechaza nuestra pretensión y se ratifica que es suficiente con cumplir formalmente la ley, sin necesidad de cumplirla en su auténtico sentido. Anunciábamos en el informe de noviembre la presentación de recurso ante el Tribunal Supremo y finalmente tendrá que ser CCOO quien lo tramite. Queda pues un camino por recorrer judicialmente hablando que nos puede llevar a un callejón sin salida o a la sentencia estimatoria que reconozca el derecho del personal vendedor a cobrar en vacaciones una cantidad adicional y diferenciada de la comisión anual generada por el vendedor o vendedora.

7º.- DEFENDER LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO DEL PERSONAL NO VENDEDOR

Iniciábamos la primera etapa de la ejecutiva elegida en la 6ª Conferencia teniendo perfectamente claro que el riesgo de pérdida de empleo entre el personal no vendedor era una amenaza más que latente. El diagnóstico del que nos habíamos dotado en 2011 se ha ido cumpliendo casi sistemáticamente. El cierre de centros ha continuado durante estos años, agencias como Mieres o Sama de Langreo y más recientemente, Torrevieja o San Sebastián de los Reyes han puesto el colofón ya en 2016 a un plan estratégico de adelgazamiento de los costes fijos, por el cierre de centros y la reducción aparejada a los mismos, incluso con despidos de personal no vendedor y siempre con empeoramiento de las condiciones del vendedor.

La dirección ha pretendido y podemos decir que ha conseguido en parte, reducir su plantilla de personal no vendedor. El despido de 2 trabajadores en Extremadura – uno de ellos históricamente significado con CCOO – o el de nuestro compañero Losilla en Almería no han hecho sino acrecentar la sensación de riesgo evidente en el mantenimiento de los puestos de trabajo del personal no vendedor.

Cierres de centros como el CRE de Sevilla en su servicio de residencia han provocado 9 despidos y 12 traslados a otros centros en muchos casos fuera de la provincia de Sevilla, contando claro está, con la oposición frontal de los compañeros y compañeras del CRE y la DT de Andalucía, así como de la FSC a nivel provincial y andaluz, además del Secretario General de la SSI que participó de la concentración el 8 de julio de 2013 ante las puertas del centro tomando parte también en la reunión mantenida en aquel momento, con la directora del centro. Esta cuestión fue trasladada, con reacción airada de la dirección y UGT, al ámbito de la mesa negociadora del XV convenio colectivo cuya negociación se estaba produciendo en esos días.

Alguno de aquellos traslados se convirtió en despido por causas objetivas por no querer trasladarse la persona afectada fuera del ámbito geográfico de Sevilla.

El XV Convenio Colectivo recogió cuestiones que ya previamente la reforma laboral del partido popular en 2012 había decretado legales, la movilidad funcional, geográfica y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, han adquirido a partir de entonces una nueva dimensión, con un nivel de desprotección como hacía muchos años que no

se conocía. Se ha aprovechado la reforma laboral por ejemplo para modificar la clasificación profesional y poder de ese modo remover de sus puestos a trabajadores y trabajadoras que se ven forzados a desempeñar tareas con las que no estaban familiarizadas. En esta circunstancia desde la SSI siempre hemos recomendado que ante una posible modificación de funciones se garantizase el nivel retributivo, se formase en las nuevas tareas y desempeños y se llevase a cabo la preceptiva evaluación del puesto de trabajo.

También la movilidad funcional y geográfica han ocupado su parcela de protagonismo a raíz de la reforma laboral, puesto que se facilita en buena medida que se produzcan traslados forzados por necesidades organizativas, así ha sucedido en la antigua imprenta del cupón, que vio como su plantilla quedaba escasa para atender otra de las grandes medidas llevadas a cabo por la ONCE en contra del personal vendedor, hablamos de la práctica desaparición de tareas en los almacenes de cupón que se produce a partir de marzo de 2014 y que ha supuesto un cambio radical en la forma de trabajar del personal no vendedor – y también del vendedor -.

La externalización de tareas ha sido otra constante en estos años, la asunción por parte de ARCO (antiguo CAUT) de la atención telefónica de reclamaciones del personal vendedor ha propiciado una reducción en la carga de trabajo del personal administrativo adscrito a los distintos departamentos de juego de las territoriales y direcciones de zona.

La individualización en la negociación de las situaciones que deberían abordarse como colectivas, ha sido una estrategia que a la empresa le ha funcionado bien. El caso de los despidos de médicos y ATS donde CCOO desplegamos una campaña intensa a través de recogida de firmas, movilizaciones ante los centros afectados, ruedas de prensa... y que culminó con el mantenimiento de una parte importante de los médicos y ATS de plantilla, y una externalización de la vigilancia de la salud. Cabe ser destacado el hecho de que desde la acción judicial de varios médicos y ATS, se obligo a la dirección a indemnizar con el máximo legal, puesto que hasta entonces la negociación “cara a cara” llevada a cabo dio como resultas unos despidos con indemnizaciones mucho menores.

Durante todo este proceso desde CCOO hemos alertado de los riesgos que corre el empleo entre el personal no vendedor, también en la última campaña de la SSI contra la expansión del CFC, donde se advierte de que una posible pérdida de ventas entre el personal vendedor, puede

repercutir directa y negativamente sobre el empleo del no vendedor en todos los ámbitos de la ONCE.

También fue una oportunidad perdida la negativa de la empresa a la firma de un acuerdo - a propuesta de CCOO - para el mantenimiento de las condiciones de acceso a la jubilación anticipada mediante el contrato de relevo, que fueron modificadas a raíz de la entrada en vigor de la Ley 27/2011 y que empeoró estas condiciones, haciendo mucho menos atractivo para la empresa el acogerse a este sistema de renovación de plantilla y por tanto condenando a la plantilla de más edad a permanecer en sus puestos hasta la fecha de su jubilación. Esta cuestión planteada por la sección sindical de Euskadi tuvo nula acogida por la dirección y por parte de UGT.

A pesar de los esfuerzos y advertencias por nuestra parte, hemos constatado nuevamente como el personal no vendedor mayoritariamente, ha preferido mantenerse al margen de la reivindicación que hemos planteado en distintos momentos desde CCOO, para preservar sus derechos. Por el contrario nos hemos encontrado con el espaldarazo a UGT y la empresa en sus decisiones por ejemplo en las elecciones del CRE de Sevilla, donde tras una dura lucha, con encierro incluido, se perdió la mayoría del comité a favor de quienes simplemente "se sentaron a la puerta de su casa a ver pasar el cadáver de su enemigo". No obstante lo cual CCOO seguiremos defendiendo el empleo del personal no vendedor con la seguridad de que finalmente se producirá la reacción y nos brindarán su apoyo.

8º.- MANTENER Y AMPLIAR EL COMPROMISO DE CCOO CON LA ESTABILIDAD COMERCIAL E INSTITUCIONAL DE LA ONCE.

Sin duda hemos mantenido este compromiso, eso sí, conjugando en todo momento la estabilidad comercial e institucional con los intereses legítimos de los trabajadores y trabajadoras de la entidad. Hemos sido tremendamente escrupulosos con asuntos como la exigencia de más transparencia en los sueldos de los directivos o en el manejo de datos económicos que sin duda podríamos haber utilizado de manera torticera, pero nuestro sindicato es una organización que entiende que, de la estabilidad de las empresas dependen en gran medida nuestro propio sustento.

Resulta difícilmente explicable que la ONCE nos haya solicitado colaboración por ejemplo, para el proyecto "eurojackpot" que supuso un apoyo explícito de nuestra organización, a las negociaciones con el gobierno, entre tanto se nos negaba por la empresa - pero también por la administración central - el conocimiento de primera mano, del acuerdo marco para la estabilidad firmado entre dichas partes y con entrada en funcionamiento en 2012 y vigencia hasta 2021.

En relación al juego ilegal, CCOO hemos mantenido siempre una postura definida sobre lo que pensamos de esta o cualquier otra actividad que vulnere la legalidad vigente. Hay que ser consciente de que la organización contra la que la ONCE dirige su mirada emplea a personas con discapacidad, hay que tener mucho cuidado a la hora de oponerse a determinadas situaciones, buscando siempre alternativas que permitan encauzar el conflicto del ámbito de la denuncia al de la negociación, tal como se planteó en los años 80 con la extinta PRODIECU.

Nuestro compromiso con la estabilidad comercial e institucional ha sido manifiesto durante estos años, no siendo correspondido por parte de la dirección en la medida que habría cabido esperar, dejándonos al margen de las reuniones que se han promovido por la ONCE de la Plataforma en Defensa del cupón, tal vez por la convicción de que nuestra presencia resultaría incómoda, teniendo en cuenta nuestra reivindicaciones de retorno del producto cupón a manos del personal vendedor y sin posibilidad de retorno al CFC.

La transparencia en las retribuciones de los directivos en consonancia con la nueva regulación legal en esta materia - inclusive antes de la promulgación de la ley al efecto - ha sido una constante en nuestras reclamaciones a la entidad. Queda perfectamente claro en la encuesta sobre "Condiciones de trabajo, gestión de la institución y actividad sindical en la ONCE" que este es un asunto muy sensible para el personal de la empresa y que se debe hacer un mayor esfuerzo al llevado a cabo hasta el momento, por parte de los responsables de la ONCE, por hacer públicos los ingresos que perciben por su actividad.

9º.- IMPULSAR LA APLICACIÓN, EFICAZ Y EFECTIVA, DEL PLAN DE IGUALDAD DE LA ONCE.

En lo que se refiere a la igualdad efectiva en el ámbito del trabajo en la ONCE, podemos afirmar sin duda que las cosas no han variado sustancialmente respecto del panorama que encontrábamos en 2012 al inicio del mandato que ahora concluye.

La constante en esta materia ha sido la intervención sindical en este terreno, pero nos ha quedado claro que ni a la ONCE ni a UGT les interesa nada más que el mero reconocimiento que pueda otorgar el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. La información que hemos solicitado reiteradamente durante estos 4 años ha brillado por su ausencia.

Se insiste de manera permanente por parte de la ONCE y se repite como un "mantra" por UGT que en la ONCE reina la igualdad, que las mujeres y los hombres cobran los mismos salarios por el mismo trabajo, pero se niegan a aportar los datos que puedan corroborar de manera concluyente esas afirmaciones.

Para CCOO la brecha salarial sigue siendo una realidad, no se respeta la igualdad en el ámbito de la dirección, donde son apenas 3 las mujeres que ocupan puestos de gestión al frente de Delegaciones Territoriales. La propia Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad está presidida por un hombre. Las plantillas, están absolutamente masculinizadas en el colectivo más numeroso, el del personal vendedor. La doble presencia sigue siendo el día a día de las trabajadoras de la ONCE, contrastando además esta situación con la negativa de la dirección a facilitar en algún caso concreto la asunción por parte de algún compañero de su responsabilidad como padre, tal como propugna el Plan de Igualdad recogido en el XV Convenio Colectivo y que sigue, a pesar de nuestros esfuerzos, plagado de condicionales en su redacción, que dificultan, cuando no hacen imposible la concreción de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

CCOO estamos presentes en la Comisión de seguimiento del plan de igualdad, lo cual ha supuesto en ocasiones una actitud reactiva por parte de la opción sindical mayoritaria, que ha negado la posibilidad de sustituir a nuestra representante en alguna ocasión arrogándose la facultad de cubrir su baja por vía del "artículo 33", eso sí, para que además el desplante sea total, han suplido la vacante de una mujer con un hombre.

A CCOO nada nos haría más felices que el que la ONCE recibiera un distintivo de igualdad de la administración, eso sí, ha de ser en reconocimiento de un auténtico esfuerzo por alcanzar unos estándares de igualdad que hasta la fecha no se vienen cumpliendo.

El lenguaje machista con el uso del masculino genérico es la fórmula preferida por la dirección de la entidad en sus comunicaciones, tanto internas como externas, se mantiene inamovible la disposición adicional en las circulares de la ONCE en la que se justifica este lenguaje machista por una presunta mayor facilidad en la lectura y "sin que esto suponga ignorancia en cuanto a la necesaria diferenciación de género, ni un menor compromiso de la Institución con las políticas de igualdad y contra la discriminación por razón de sexo."

En julio de 2014 la ONCE recibió la negativa a su solicitud del distintivo del Ministerio de Sanidad, que reconoce a las empresas que cumplen con los estándares fijados en la normativa, la administración indicó en su resolución que se habían quedado cerca de obtenerlo pero que no se había cumplido con el requisito de tener actualizado el diagnóstico sobre igualdad en la empresa. Esta negativa ha hecho que la ONCE reanude los trámites para obtener el distintivo, esta vez sí, con un diagnóstico que se le ha encargado a una auditoría externa y que fue "presentado" sin entrega de documentación en la reunión de la Comisión de junio de 2015.

Desde CCOO seguiremos trabajando con ahínco para que la institución cumpla sus obligaciones en materia de igualdad, porque resulta evidente que hay muchas carencias por subsanar y solo CCOO podemos ponerlas de manifiesto.

10º.- CONSEGUIR UNA VERDADERA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y DE SALUD PARA TODO EL PERSONAL, INTEGRADA Y EN TODOS LOS ÁMBITOS DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL.

Tal como hemos venido manifestando durante estos años, la ONCE se ha limitado en materia de prevención de riesgos y de salud laboral a un mero cumplimiento de la parte administrativa que fija la ley. Nuevamente tras las elecciones de 2013 vimos como UGT se arrogaba la práctica totalidad de los delegados y delegadas de prevención, con lo que se frustraba cualquier expectativa de incidir a través de los órganos paritarios previstos legalmente para dar participación a la representación de los trabajadores y trabajadoras en el ámbito específico de la PRL.

La ONCE ha continuado incumpliendo de manera reiterada sus obligaciones en cuanto a la formación - del personal vendedor y no vendedor - en prevención de riesgos laborales, limitándose a entregar un cuestionario a firmar por el trabajador o trabajadora contratado en el que se indica que se ha recibido la formación adecuada a las condiciones del puesto de trabajo.

La formación en seguridad, cuando se entregan nuevos dispositivos para el trabajo, es una exigencia que tampoco se cumple por parte de la dirección, se limitan exclusivamente a remitir al PortalONCE donde se cuelgan los manuales de uso de los dispositivos (TPVs, teléfono móvil, etc.) para que el personal se los lea por si mismo.

La batalla más complicada que CCOO hemos afrontado en este periodo ha estado relacionada fundamentalmente con las condiciones de trabajo del personal vendedor. Decisiones arbitrarias como la retirada de quioscos, dejando al vendedor o vendedora a pie de calle y a la intemperie se han reiterado en los últimos años. La protección contra riesgos de su personal, no ha preocupado a la entidad, que se ha preocupado mucho más del ahorro de costes que implica dicha retirada de los quioscos.

El "parque" de los que siguen instalados tiene una media de años muy elevada, en algunos casos sobre los 25 años, sin que esta cuestión suponga una preocupación, pues se procede a revisar el filtro del aire acondicionado una vez al año y poco más. La adecuación del puesto a las circunstancias personales del trabajador o trabajadora también es una reivindicación que debemos plantear sin ningún pudor, pues no solicitamos nada más que el cumplimiento de la ley.

Desde CCOO también hemos combatido la retirada de quioscos, consiguiendo en un caso en Asturias que el juez obligase a la empresa a reponer el quiosco retirado por entender que no se podía dejar "desguarecida" a la vendedora, llama la atención que un juez muestre más sensibilidad hacia la discapacidad que la propia institución que como ya hemos comentado en reiteradas ocasiones, ha tomado una deriva neo-liberal preocupante en sus actuaciones.

Otra de las cuestiones de las que nos hemos ocupado y preocupado desde la SSI ha sido la creciente tendencia a incrementar la jornada de trabajo, mucho más allá de lo que se podría considerar razonable, fenómeno que no ha venido solo y que se ha complementado con el incumplimiento en relación a los descansos semanales y anuales.

Es obligación de la empresa el vigilar que sus trabajadoras y trabajadores cumplan rigurosamente con el descanso diario, semanal y anual, esta responsabilidad viene recogida en la jurisprudencia como una responsabilidad "in vigilando". Sin embargo y desde hace ya demasiado tiempo la ONCE hace la "vista gorda" y permite a sus trabajadores y trabajadoras – especialmente entre el personal vendedor – que ejerzan la venta los 7 días de la semana e incluso los 365 días del año, sin preocuparse de las gravísimas repercusiones que esta omisión provoca entre su personal, además a ello hay que sumarle que estamos hablando en todos los casos de personas con discapacidad y por tanto con una especial sensibilidad frente el riesgo laboral por falta del necesario descanso.

Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, sobre esta materia se han promovido mediante denuncia en el ámbito de Madrid, donde se levantó acta de infracción a la ONCE, no solo por incumplir con su obligación de que su personal descansa, sino también por falta de información a la representación de CCOO.

Desde la SSI Estatal hemos llevado a cabo una actuación en coordinación con la FSC y más concretamente con el responsable de la Secretaría de salud laboral y medio ambiente, el compañero Francis Cabezos, que consistió en dirigir una carta al Subdirector General en materia de relaciones laborales y prevención de riesgos laborales, exponiéndole esta situación que es generalizada en el conjunto del estado para que tomase conciencia y sobre todo para que tomase medidas pues es el máximo responsable de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a nivel estatal y por tanto con capacidad para coordinar una acción conjunta desde todas las direcciones provinciales del organismo.

La entrevista tuvo lugar el día 5 de marzo de 2015 aunque los frutos no fueron los deseados porque el subdirector retornó poco después a su puesto de origen dejando en manos de la Inspección de Madrid el asunto. En estos momentos nos vamos a volver a dirigir a quien ocupa ahora la citada Subdirección General para volver a iniciar el proceso, en caso de que comprobemos que no es una vía adecuada para encauzar nuestra reivindicación, optaremos por la denuncia a través de las direcciones provinciales.

Madrid 12 de febrero de 2016