

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

PLAN DE TRABAJO

**EL TRABAJO EN EL CENTRO DEL DEBATE PARA RECUPERAR
LA FUNCIÓN SOCIAL DE LA ONCE**

TRABAJO – CONFIANZA - COHESIÓN

MADRID, 12 Y 13 DE MARZO DE 2016

INDICE

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

- INTRODUCCIÓN DEL OBJETO Y FUNCIÓN SOCIAL DE LA ONCE
- DEGRADACIÓN, CONCLUSIONES DE LA ENCUESTA
- CCOO: LA ÚNICA POSIBLE GARANTÍA SINDICAL PARA RECUPERAR LA ONCE

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

- FUNCIÓN SOCIAL NO COMO JUSTIFICACIÓN SINO COMO OBJETO
- TENDENCIAS DEL EMPLEO
- DIVERSIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD (OTRAS FÓRMULAS DE EXPLOTACIÓN)
- CANALES FÍSICOS. BAJA RENTABILIDAD

3. EJES DE ACTUACIÓN SINDICAL.

- ORGANIZACIÓN Y COORDINACIÓN INTERNA
- AFILIACION
- ELECCIONES SINDICALES Y REPRESENTATIVIDAD
- NEGOCIACIÓN COLECTIVA
- EMPLEO Y CONDICIONES
- LA IGUALDAD, SALUD LABORAL, FORMACIÓN Y RESPONSABILIDAD SOCIAL
- IMPLICACIÓN INSTITUCIONAL DE CCOO. ONCE, ADMINISTRACIÓN, FUERZAS POLÍTICAS
- CCOO: OBJETIVO RECUPERAR LA ONCE

1. SITUACIÓN ACTUAL DE LA ONCE DESDE LA PERSPECTIVA SINDICAL

INTRODUCCIÓN DEL OBJETO Y FUNCIÓN SOCIAL DE LA ONCE

El objeto y la función social de la ONCE vienen definidos en la Orden SPI/1015/2011, de 15 de abril, por la que se publican los Estatutos de la Organización Nacional de Ciegos Españoles, BOE del 23 de abril de 2011, que entre otras cosas establece que la Organización Nacional de Ciegos Españoles (ONCE) es una Corporación de Derecho Público de carácter social, con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar y de auto organización, cuyos fines sociales se dirigen a la consecución de la autonomía personal y plena integración de las personas ciegas y con deficiencia visual, mediante la prestación de servicios sociales, que ejerce en todo el territorio español funciones delegadas de las administraciones públicas, bajo el protectorado del Estado.

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

Entre otros, son valores esenciales:

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

DEGRADACIÓN. CONCLUSIONES DE LA ENCUESTA

Según la ENCUESTA A LA PLANTILLA DE LA ONCE SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, LA GESTIÓN DE LA ENTIDAD Y LA ACTIVIDAD SINDICAL, realizada por la Sección Sindical Intercentros de la ONCE, en adelante SSI de la ONCE, y el Gabinete Interfederal de la CS CCOO desde abril de 2014, concluye que la degradación de las condiciones laborales del personal de la ONCE demuestra que los fines de la ONCE están muy lejos de conseguirse. Y señala:

- Aunque solo un 10% de la plantilla está contratada a tiempo parcial, la mayoría de estos están en esta modalidad de manera involuntaria.
- La satisfacción con el salario percibido es menor, entre el personal vendedor que en el no vendedor; es también inferior entre aquellas personas con contrato temporal, aspecto este último probablemente vinculado con la doble escala salarial que el convenio de la ONCE establece para los contratos temporales. La mayor insatisfacción con las retribuciones se da entre el personal contratado a tiempo parcial.
- Trabajar durante los días de descanso es una situación corriente entre el personal vendedor en la ONCE. El 25% trabaja a menudo en los días de asueto y el 30%, a veces. Porcentajes que se incrementan en el caso de las personas con contrato temporal.
- El 67% de las personas encuestadas no recupera los días de descanso trabajados.
- El 52% del personal vendedor prolonga su jornada diaria todos o casi todos los días. Hay que destacar que el personal vendedor de la ONCE que trabaja en días de descanso y prolonga su jornada diaria, lo hace para intentar alcanzar los llamados objetivos o cuantías mínimas de venta que la empresa les exige y cuyo incumplimiento conlleva sanciones como la suspensión de empleo y sueldo de 7 a 30 días o el despido por “baja rentabilidad”.

Asimismo, hay mucho descontento con la carrera profesional, que no responde a criterios de igualdad y capacidad; las personas encuestadas consideran que la gestión de la ONCE no es transparente ni profesional

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

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

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

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

- FUNCIÓN SOCIAL NO COMO JUSTIFICACIÓN SINO COMO OBJETO

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

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

La caída paulatina de las ventas, derivada de una mala gestión de la institución, se ha transformado en pocos años en una política de recortes en servicios al colectivo de personas afiliadas a la entidad, uniendo a ello el cierre de más de 150 centros – entorno a los 50 en los últimos 4 años – lo que ha supuesto en la práctica un exiguo alivio de las arcas de la ONCE por ahorro en costes fijos. Esta situación se ha intentado paliar durante los últimos ejercicios mediante la puesta en marcha de diversos acuerdos ventajosos de la ONCE con el Gobierno de España. Los Acuerdos con los gobiernos del PP y PSOE, Acuerdo Marco para la estabilidad institucional (2004/2011), y posterior, han permitido cubrir las pérdidas de explotación mediante la inyección de dinero público durante los 8 años de vigencia, lo que supuso un alivio a la situación incipiente de caída de cuota de mercado y con ello de ventas.

El Acuerdo vigente y que abarca el periodo 2012/2021 ha puesto en marcha un mecanismo de exención de la cuota patronal de Seguridad Social a la Institución, que solamente en el año 2014 se ha ahorrado más de 130 millones de euros por este concepto, equiparando esta medida a la aplicada en el caso de los centros especiales de empleo y enclaves laborales para personas con discapacidad.

Todo ello ha contribuido a dar aire a unos responsables institucionales que han iniciado un camino basado en las tesis neoliberales, olvidando el carácter social de la ONCE dirigiéndolo a una desafortunada búsqueda del “Grial”, mediante el desvío de

esfuerzos y recursos hacia dudosos nichos de mercado en el ámbito nacional e internacional, que han demostrado su debilidad desde la incorporación de la ONCE al Club del “Eurojackpot”.

La caída sin freno en las ventas de productos extraordinarios es otra de las claves y motivos que originan la amenaza más evidente para el personal de la ONCE (vendedor y no vendedor).

La externalización de la venta de sus productos que hasta ahora tenía una incidencia poco significativa en el global de ingresos totales por ventas, en torno al 4,5 ó 5%, contrasta con los últimos datos recabados por CCOO sobre la venta a través del CFC que se han incrementado pasando a suponer un 12% del total de la venta recaudada en el sorteo extraordinario del 11 de noviembre de 2015.

Esta tendencia se ha visto animada por el impulso que desde la Dirección de la ONCE se está dando a la venta a través del CFC con la incorporación de nuevos “actores” tales como la empresa pública Correos o cadenas de supermercados como Simply y Covirán, que ha supuesto un incremento exponencial del número de establecimientos que forman el canal externo y que ejercen una competencia directa hacia el canal de venta tradicional, el personal vendedor, que está formado íntegramente por personas con discapacidad en un número aproximado de 20.000.

El riesgo resulta evidente y por ello desde CCOO hemos adoptado medidas encaminadas a lograr que la ONCE deje exclusivamente en manos de su personal la venta del cupón que sigue suponiendo, a día de hoy la principal fuente de ingresos por venta de productos.

TENDENCIAS DEL EMPLEO

En los últimos años venimos observando un deterioro importante en la calidad de las contrataciones y por tanto del empleo en la ONCE. Esto se debe principalmente al abuso por parte de la empresa en la utilización de contratos junior y a tiempo parcial en su inmensa mayoría, pues en no pocas ocasiones se aprovecha una situación de necesidad del trabajador o trabajadora para ofrecerle este tipo de

contrato. No cesa ahí la precariedad sino que se ve incrementada al celebrarse muchos de estos contratos mediante la modalidad de “interinidad” por lo que no hay prácticamente defensa ante la finalización de la relación laboral, ya que este tipo de contrato se caracteriza por su falta de concreción en la duración determinada del mismo y por tanto genera una situación de indefensión muy importante a quienes sufren esta precariedad contractual.

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

Por otra parte cabe destacar una reducción de la plantilla del personal no vendedor (administración y técnicos) que en pocos años han pasado de más de 5.000, a los apenas 3.000 actuales en la ONCE.

DIVERSIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD (OTRAS FÓRMULAS DE EXPLOTACIÓN)

En noviembre de 2014, las empresas de la ONCE y su Fundación se unen y nace la marca ILUNION, que se anuncia como un modelo de empresa innovador y pionero en el mundo, que desarrolla su actividad siguiendo criterios de equilibrio entre los valores económicos y sociales.

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

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

externalización del departamento informático dejándolo en manos de Ibermática o el más reciente, la externalización de una parte del servicio de vigilancia de la salud en manos de FREMAP.

No parece descabellado plantearnos como riesgo cierto, que entre los planes de negocio de la entidad se baraje la posibilidad de externalizar servicios como la telefonía a un contact-center o incluso parte de la red de ventas a la división comercial de ILUNION.

CANALES FÍSICOS. BAJA RENTABILIDAD

Como hemos visto anteriormente, una de las mayores preocupaciones del personal vendedor en esta empresa, es la “necesidad-obligación” de alargar su jornada laboral y trabajar durante los días de descanso, para poder conseguir llegar a los objetivos de venta mínima, recogidos en convenio para el personal vendedor o el objetivo de ventas establecido por la dirección para la renovación de contratos o la transformación en indefinido de los trabajadores y trabajadoras temporales. Existe un riesgo tanto para el personal indefinido como para el temporal, en función de la pertenencia a uno u otro grupo, la amonestación/sanción por baja rentabilidad, método especialmente destinado al personal de plantilla con antigüedad y mayores dificultades de movilidad y, por otro lado, la amenaza de no renovación y por tanto de “despido” en aquellos supuestos donde está en juego la estabilidad en el propio empleo.

Sin embargo a la vez, vemos que desde el Consejo General de la ONCE, se aprueban e impulsan en los últimos tiempos, iniciativas para que los cupones de la ONCE se puedan vender a través del canal externo (CFC), como son los estancos, quioscos de prensa, gasolineras y recientemente Correos y al menos, dos cadenas de supermercados con implantación en 13 Comunidades Autónomas, diferenciado de los vendedores y vendedoras de la red tradicional de la empresa. Es decir se está potenciando clara y decididamente la vertiente economicista.

Esta política lejos de beneficiar a los trabajadores y trabajadoras de la entidad, les lleva a tener una competencia desleal en su trabajo, propiciada desde la dirección

de la ONCE, que una vez más demuestra la escasa preocupación por su plantilla, en favor de obtener unos escasos beneficios económicos. Sus planteamientos no pasan por aumentar la cuota de mercado o por diversificar, aprovechar y maximizar sus puntos de venta, sino por externalizar actividad con la consiguiente disminución de plantilla.

El modelo representado históricamente por la ONCE sigue siendo válido y a día de hoy supone la inclusión en el mercado laboral ordinario y por tanto su inclusión social, de más de 20.000 personas con discapacidad, de las que únicamente un 38% son directamente afiliadas a la ONCE.

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

3.- EJES DE ACTUACIÓN SINDICAL.

ORGANIZACIÓN Y COORDINACIÓN INTERNA

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

Debe ser un propósito ineludible en este nuevo periodo superar situaciones de confrontación interna, en una firme apuesta por normalizar la actividad cotidiana de CCOO dentro de la ONCE, consensuando las distintas opiniones en torno a un plan de trabajo y una acción sindical dinámicos, que aúne esfuerzos ante retos y objetivos comunes, cada vez más difíciles en la constante deriva en la que está inmersa la ONCE.

Para ello, será necesario potenciar la presencia y capacidad de intervención de CCOO en la ONCE, al unísono, aportando experiencia y trabajo conjunto, que permita afrontar el futuro desde el trabajo colectivo, en beneficio del interés general de la afiliación y de las personas trabajadoras en el ámbito de la ONCE.

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

Será uno de los mayores retos del siguiente periodo, implementar una acción sindical coordinada y efectiva que permita avances tangibles, en las reivindicaciones de CCOO en beneficio y en nombre de las personas trabajadoras de la ONCE; algunas de estas reivindicaciones son 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 y su razón de ser. Estando el colectivo, su trabajo e inclusión social, actualmente, en serio riesgo de disminución progresiva por las políticas de carácter económico y de externalizaciones puestas en marcha por la ONCE.

AFILIACIÓN

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

En la “ENCUESTA A LA PLANTILLA DE LA ONCE SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, LA GESTIÓN DE LA ENTIDAD Y LA ACTIVIDAD SINDICAL” se demuestra que, pese a que el trabajo y la información de CCOO es clara y verídica, el personal tiene miedo a afiliarse a nuestra organización por las posibles represalias que pueden sufrir por parte de la empresa.

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

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

El objetivo principal debe fundamentarse en mantener una tendencia de crecimiento afiliativo, sea con mayor o menor ritmo, garantizando su estabilidad, fidelización e incrementando la actual afiliación en el mayor número posible.

Para ello no puede dejarse de ofertar la afiliación a cada nueva incorporación, hacer un seguimiento de las bajas contactando para recuperarlas, preguntando por la causa y preocupándonos de corregirla en la medida de lo posible.

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

ELECCIONES SINDICALES Y REPRESENTATIVIDAD

En las últimas elecciones sindicales, cuyo grueso de procesos se celebraron en febrero de 2013, se intentó por parte de CCOO cambiar el modelo de representatividad, intentando por nuestra parte la constitución de unidades electorales provinciales en lugar de centro de trabajo, con el fin de aglutinar nuestras candidaturas y de ese modo asegurar un resultado más acorde a la realidad de lo que CCOO consigue en otros ámbitos dentro de la FSC.

Esta estrategia provocó una reacción virulenta por parte de la propia entidad así como del sindicato mayoritario, que por momentos vio tambalear su hegemonía representativa. Llegando incluso el hecho al ámbito judicial.

Así también hemos visto como en los procesos fuera del periodo concentrado se han ido repitiendo estas situaciones, perdiendo la mayoría en el CRE de Sevilla o la presencia en Córdoba. Mientras en otros ámbitos, hemos mantenido el resultado con apenas ligeras caídas fruto de un sobreesfuerzo para combatir la coacción y discriminación hacia CCOO en primer lugar, que no debería ser exigible a ningún sindicato que pretenda concurrir en democracia a un proceso electoral en virtud de la libertad sindical.

El objetivo para estas próximas elecciones debe ser mantener los resultados actuales que garanticen la representatividad mínima necesaria y mejorarlos en la medida de lo posible imprimiendo una tendencia al alza. Para ello será necesario ponernos manos a la obra una vez finalizada la 7ª Conferencia, contando con la inestimable colaboración de la FSC, tanto en el ámbito estatal como en los territorios. El trabajo que perfilamos de aquí a febrero de 2017 será la base para obtener un resultado que sin duda merecemos por el trabajo realizado.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Tras una complicada negociación de convenio y analizando las diferentes alternativas que se nos planteaban, la SSI de la ONCE de CCOO decidió firmar en el año 2013 el XV Convenio colectivo de la ONCE y su personal.

Esta se produjo tras más de 25 años optando por la no firma del convenio, rechazándolo negociación tras negociación. Asumir la responsabilidad de esta decisión estará presente en cada negociación, debido a nuestro compromiso con la afiliación y las personas trabajadoras de la ONCE.

La firma, se encuadró dentro de la estrategia sindical que permitiera a la SSI de la ONCE una mejor posición para afrontar el futuro, desde la convicción de que el apriorismo de la no firma no había conducido a ninguna parte donde el sindicato pretendía llegar.

El objetivo de la firma de cualquier acuerdo es que resulte beneficioso para nuestros afiliados y afiliadas, así como para el resto de personas trabajadoras de la ONCE en general, y buscando garantizar todo su apoyo para el desarrollo y aplicación del texto del convenio, así como para su extensión y seguimiento a lo largo de su vigencia.

Desde la firma del convenio se han realizado varias reuniones de la Comisión Paritaria y Negociadora. CCOO ha forzado el desarrollo y negociación de un asunto, como el cobro de comisiones por venta en vacaciones y promovido un conflicto colectivo, que nos ha llevado finalmente a un proceso de impugnación de convenio, para solicitar la nulidad del acuerdo planteado por la Dirección de la ONCE con la complicidad del sindicato mayoritario que no han tenido reparo en firmar una modificación de convenio respecto al sistema retributivo del personal vendedor que a todas luces está adoptado en fraude de ley.

Esta impugnación planteada por nuestro sindicato no habría tenido cabida si hubiéramos estado fuera de la firma del convenio, pues con toda probabilidad, como ya hiciera en ocasiones anteriores la Audiencia Nacional, habría inadmitido nuestra

demanda, basándose para ello en que lo que planteábamos era un conflicto de intereses y no un conflicto jurídico. De ahí la importancia de incorporar a CCOO al convenio colectivo.

CCOO vamos a seguir siempre defendiendo la mejora de las condiciones de trabajo del personal de la ONCE a través de la negociación colectiva y, en su caso, de cuantos conflictos colectivos nos veamos obligados a interponer.

En la nueva etapa, tras la 7ª Conferencia, tenemos el reto de afrontar la negociación del XVI Convenio Colectivo, que, de no producirse alguna situación excepcional, tendría lugar en el año 2017, una vez agotada la vigencia del convenio colectivo en vigor.

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

Negociaciones específicas de asuntos como la incorporación al cómputo de comisiones por vacaciones de las percibidas por sorteos extraordinarios, modificación de complementos salariales, la búsqueda de fórmulas que nos permitan eliminar el impacto de las sanciones por baja rentabilidad, la garantía de contratación de personas afiliadas a la entidad cada año, la limitación de la venta de cupones en el canal externo dejándolos en exclusiva en manos del personal vendedor, o la recuperación de derechos sindicales, han de centrar nuestras energías de cara a la negociación del próximo convenio colectivo.

También han de ser objeto de negociación aquellas cuestiones que suscitan incertidumbre entre la plantilla del personal de la ONCE, tal como el mapa de centros y recursos y la necesaria homogeneización, en su caso, de las condiciones de extinción de la relación laboral.

Deberemos plantear la necesidad de que, por medio de la negociación colectiva, se establezca un sistema de reposición de personal, atendiendo particularmente al colectivo de personas afiliadas a la entidad y que constituyen un grupo de riesgo en

cuanto a su exclusión social, evidenciando la política que contra la inclusión laboral, en la venta del cupón, de su propio colectivo propugna la ONCE. Se tratará en definitiva de lidiar con los riesgos ciertos que se describen en el apartado 2. Para ello será necesaria una mayor cohesión de la organización que posibilite las mejores condiciones para afrontar estos retos sin tener que atender frentes internos que la experiencia ha demostrado que no conducen a nada positivo para el conjunto de la SSI.

EMPLEO Y CONDICIONES

Estos últimos años hemos asistido a un continuo cierre de centros en la ONCE, lo que tiene como consecuencias la pérdida de empleo en aquellos ámbitos donde se cierran los centros y la degradación de las condiciones de trabajo del personal.

El carácter social de la ONCE debería primar a la obtención de ingresos a cualquier costa, por lo que debería ser prioritaria la creación de empleo de calidad ya que es ésta y no otra la mejor acción social que puede desarrollar la ONCE, particularmente con sus afiliadas y afiliados a quienes, en los últimos tiempos, ha dejado de lado en las contrataciones e incluso ha buscado deshacerse de las personas afiliadas que venden cupón por entender que no son lo suficientemente “rentables”, demostrando que el concepto de rentabilidad que desgraciadamente maneja la dirección es puramente economicista, sin atisbo de base social alguna.

Para la SSI de la ONCE de CCOO uno de los objetivos prioritarios de estos años debe ser centrarse en acabar con la continua pérdida de empleo y conseguir una recuperación de las condiciones de trabajo y salariales pérdidas.

LA IGUALDAD, SALUD LABORAL, FORMACIÓN Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

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

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

CCOO creemos que para una empresa como la ONCE la lucha por la igualdad debe ser prioritaria, por lo que debe ser una constante la lucha contra la desigualdad, tanto de mujeres y hombres, como la de otros colectivos como pueden ser las personas inmigrantes, lesbianas, gais, transexuales, bisexuales, jóvenes,....

Es importante también eliminar cualquier acoso que se pueda dar en el trabajo, tanto el acoso laboral, como el sexual o por razón de sexo o el que se puede dar por orientación sexual, identidad o expresión de género, por ser persona inmigrante o de otra raza o etnia, etc. considerando cualquier tipo de acoso como falta muy grave dentro del procedimiento sancionador.

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 como el que se ha registrado estos últimos años. 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 de los puestos de trabajo 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.

También debemos acabar con situaciones de abuso por parte de la empresa, de forma que no se obligue ni coaccione – mediante la amenaza de no renovación - a las trabajadoras y trabajadores para alargar su jornada de trabajo o a prestar servicio en sus días de descanso debe ser una constante en la actuación de la SSI continuando el trabajo desarrollado hasta el momento en esta materia en colaboración con nuestra Federación, para forzar a la Administración Laboral a

través de su instrumento más eficaz, la Inspección de Trabajo, a cortar estas actuaciones que vulneran el derecho fundamental a la salud del personal de la ONCE.

CCOO no va a permitir que la empresa mire hacia otro lado mientras sus vendedores y vendedoras trabajan en días de descanso y le va a continuar recordando que la obligación legal es para todos, pudiéndose derivar consecuencias mucho peores en contraposición al "beneficio" obtenido a costa de la salud de sus trabajadores y trabajadoras.

La formación del personal debe dejar de estar gestionada exclusivamente por parte de la dirección, es necesaria la negociación con las organizaciones sindicales de los planes de formación que desde la ONCE se pongan en marcha para su personal. La detección de necesidades formativas para la elaboración de un plan de formación que facilite la mejora de las competencias y habilidades del personal de la ONCE – sobre todo en un contexto tan cambiante como el del juego - debe partir en todo caso de las aportaciones que los trabajadores y trabajadoras puedan hacer, ya que son ellos y ellas quienes primero detectan cuales son las posibles carencias que puedan tener para el desarrollo adecuado de su puesto de trabajo. Los sucesivos planes de formación no han cumplido estos criterios.

Asimismo, por todo lo visto a lo largo del documento, queda mucho por hacer para conseguir que la empresa implemente una verdadera Responsabilidad Social Corporativa, pues la mejor manera de poner en marcha medidas de RSC es a través de la negociación colectiva y en ese apartado concreto la dirección no parece querer avanzar más allá de cuestiones meramente “cosméticas”, como la reducción de un 10% del mínimo exigido a vendedores y vendedoras ciegos o con movilidad reducida.

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

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

IMPLICACIÓN INSTITUCIONAL DE CCOO. ONCE, ADMINISTRACIÓN, FUERZAS POLÍTICAS

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

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

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

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

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

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

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

CCOO: OBJETIVO RECUPERAR LA ONCE

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

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

Sin embargo con un fin meramente economicista, se está sacrificando al personal y aventurándose en otras actividades, permitiendo que la venta del cupón y demás productos, esté en manos ajenas y que el personal siga en una continua deriva de precarización.

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

- Conseguir que el Acuerdo General, la relación tutelar y concesión de prerrogativas y beneficios fiscales (subvenciones, exenciones, etc.) desde la Administración Pública (estatal y autonómica) a la ONCE quede vinculada al efectivo cumplimiento y mejora de la labor social que la Entidad tiene encomendada. El aumento de plantilla, la estabilidad laboral del colectivo, la mejora de sus condiciones de trabajo (jornadas y descansos, retribuciones, conciliación, etc.) y el crecimiento de la Entidad, deben ser ratios imprescindibles a la hora de valorar el cumplimiento de los objetivos de la Institución.
- Combatir la reducción de plantilla de personal vendedor y el incremento en paralelo del canal físico complementario, manteniendo la venta de productos cupón en la red tradicional del personal vendedor. Pues, en todo caso, se debe preservar el carácter exclusivamente de complementariedad del CFC, evitando siempre la colisión con los intereses de los vendedores y vendedoras de plantilla.
- Exigir la reversión de los beneficios económicos en la ONCE, siendo destinados a la labor social y en particular a la prestación de servicios especializados que garanticen y cubran con suficiencia, las necesidades de las personas afiliadas a la entidad, también en cuanto al acceso al empleo en la venta del cupón. Vigilar las políticas de inversiones, operaciones financieras y relaciones empresariales entre el conjunto de empresas que forman ILUNION y que dependen en su gestión de la ONCE para garantizar que se cumple escrupulosamente con su cometido.
- La rentabilidad del vendedor no es un elemento homogéneo y por tanto no debe ser sancionable. El cumplimiento de su jornada y su trabajo es lo que aporta el personal vendedor, el resultado final de la venta depende de otros muchos

factores, tales como la localización del puesto de venta, lo atractivos que resulten los productos que actualmente componen la cartera comercial, la restricción presupuestaria de los clientes y clientas, la situación económica global, la organización del trabajo como un elemento que compete exclusivamente a la empresa ya que siempre se ha negado la participación sindical para llevar a cabo aportaciones que pudieran mejorar dicha organización y por ende la mejora de la productividad..

- La salud laboral como eje de una acción sindical responsable, planteando alternativas al mero cumplimiento formal y documental en materia de prevención de riesgos, adaptación de puestos de trabajo, evaluación de riesgos psicosociales, respeto al descanso, defendiendo un servicio de prevención propio adecuado a las necesidades de las trabajadoras y trabajadores, sin renunciar a la denuncia de situaciones que supongan un claro riesgo para la salud del personal.
- La movilización como presión a la contraparte es una medida necesaria al objeto de negociar, acordar e intervenir en nuestra realidad laboral transformándola para el beneficio del personal de la ONCE. Establecer campañas de movilización flexibles que nos permitan adaptar la capacidad de cada ámbito concreto a su realidad, la forma de protestar para la consecución de unos objetivos comunes debe permitirnos colaborar y participar sin confrontar. La competición no ha de ser interna, el objetivo es la sensibilización de la entidad a nuestras reivindicaciones y el legítimo derecho del personal trabajador por mejorar sus condiciones de trabajo. Exigir el cumplimiento y mantenimiento de la función social de inclusión laboral y social de las personas ciegas o con deficiencia visual severa y, por extensión, de personas con otras discapacidades en las mejores condiciones posibles.
- Reclamamos y reclamaremos una respetuosa y leal interlocución, como corresponde entre la Dirección y CCOO, así como con el resto de fuerzas sindicales. Información veraz y leal, participación en las decisiones estratégicas de la Entidad, con responsabilidad pero sin renuncia a nuestros intereses. En búsqueda del consenso cuando sea factible. Apoyamos a la ONCE, la Entidad es nuestra casa y su viabilidad nuestro futuro, y apoyaremos a sus gestores si su gestión atiende a los principios fundamentales de la Entidad y a los derechos de

sus afiliadas y afiliados, con el sacrificio necesario en su caso, pero sin renuncia al resarcimiento y compensación adecuada del esfuerzo realizado.

- Institucionalmente, mantener por nuestra parte la información periódica, rigurosa y documentada, a los poderes públicos autonómicos y estatales, respecto de la evolución de los aspectos institucionales más relevantes (económicos, comerciales, de empleo, misión institucional...) sobre la Entidad.
- No renunciar a nuestros objetivos y no renunciar a nuestros principios, cumplir con nuestra función y cumplir nuestro compromiso con aquellos y aquellas a quienes representamos.