

GRUPO SOCIAL ONCE, ¿LABOR SOCIAL O EXPLOTACIÓN?



En octubre, este medio publicó un reportaje sobre la ONCE, entidad reconocida por su labor en mejorar la vida de las personas con discapacidad. Se analizó si realmente era un “ángel protector” o, en cambio, ocultaba la faceta de un “verdugo laboral”.

Además de la famosa venta del cupón y la inclusión laboral de personas con discapacidad para su comercialización, el Grupo Social ONCE brinda una variedad de servicios. En esta ocasión, exploramos una más de las 83 entidades que componen este impresionante conglomerado empresarial.

FOAPS: La Fundación de Once para la Atención de Personas con Sordoceguera.

La sordoceguera es una discapacidad combinada que implica una pérdida auditiva y visual de diversos grados. Esta pérdida puede ser parcial o total, afectando una o ambas capacidades. A veces, se acompaña de otras discapacidades (intelectuales, físicas, etc.). En estos contextos, se presenta una pluridiscapacidad que puede significar un funcionamiento limitado, alta dependencia y grandes desafíos para la interacción y comunicación básica con el entorno.

Incluso cuando la persona presenta un alto nivel de funcionamiento, se requiere de apoyos y necesidades específicas para actividades como estudiar, trabajar, disfrutar del ocio, acceder a información, entre otras. Uno de estos apoyos esenciales es proporcionado por las personas profesionales en mediación comunicativa.



Las personas expertas en mediación comunicativa dominan varios sistemas de comunicación, incluida la lengua de signos. Facilitan el aprendizaje de estos sistemas y de habilidades fundamentales, haciendo accesible el entorno y la interacción con otras personas. Adaptan los materiales a las necesidades específicas de la persona usuaria, en función de la actividad a realizar.

FOAPS es una fundación vinculada a la ONCE, una de las principales entidades del grupo. Según su sitio web, su objetivo es “promover el desarrollo de programas enfocados en atender las necesidades específicas de las personas con sordoceguera, con especial énfasis en aspectos educativos y laborales, con el fin de facilitar su integración socio-laboral y mejorar su calidad de vida, así como su desarrollo humano e intelectual”. Para lograr esto, las personas profesionales en mediación comunicativa, actividad central en FOAPS, se dedican a satisfacer estas necesidades, desarrollando los programas mencionados.

Además de asistir a personas sordas y aquellas con dificultades de comunicación, lenguaje y habla, la mediación comunicativa atiende también a personas con sordoceguera. Según el RD 674/2023, este servicio comprende un conjunto de intervenciones orientadas a personas usuarias de la lengua de signos española o que presenten dificultades en comunicación, lenguaje y habla. Su objetivo es facilitar el desarrollo de un sistema de comunicación efectivo y estrategias comunicativas, promoviendo la interacción con su entorno y su participación social activa.

Para que las personas del colectivo minoritario que conviven con sordoceguera, una discapacidad combinada, puedan acceder a este servicio asistencial esencial y específico, no proporcionado por las administraciones públicas, es imprescindible estar afiliadas a la ONCE y cumplir con sus requisitos, entre ellos, tener nacionalidad española.

Por lo tanto, no todas las personas con sordoceguera pueden beneficiarse de este servicio, que en los ámbitos mencionados anteriormente es proporcionado exclusivamente por FOAPS.

Las administraciones públicas confían a este “Grupo Social” un servicio que se enfoca solo en un colectivo, aunque podría beneficiar a más personas. A pesar de estar estipulado en el RD mencionado, actualmente no se ofrece la mediación comunicativa como un servicio público, ni es reconocida por la administración, que es la principal responsable de no garantizar este derecho sin discriminación y de no dirigirlo a todas las personas que lo necesitan.

Actualmente, al menos en el contexto educativo, FOAPS es la única entidad en el país que ofrece este servicio esencial a personas con dificultades de comunicación, lenguaje y habla, pero únicamente a aquellas con sordoceguera que cumplen con los requisitos de afiliación a la ONCE. ¿Cómo se implementa este servicio?

El servicio de mediación en FOAPS: Condiciones de escasez y precariedad.

Para analizar los niveles de precariedad en esta entidad, conversamos con Lenia (nombre ficticio), una persona profesional en mediación en FOAPS.

¿Cómo era trabajar en FOAPS hace unos años? ¿Ha mantenido siempre estas condiciones?

Al inicio de FOAPS, había diferencias significativas respecto a la situación actual. Se disponía de varias horas semanales para la preparación de materiales y tareas no relacionadas con la intervención directa. Los contratos eran de lunes a viernes, y existía una diferencia notable entre el salario establecido por convenio y las mejoras ofrecidas por FOAPS. El incremento en el reembolso por kilómetro, en comparación con lo estipulado en el convenio y el precio de la gasolina de aquel entonces, representaba una ventaja. Las formaciones eran presenciales, duraban varios días e incluían alojamiento y comidas, facilitando la convivencia y el intercambio de experiencias entre las personas profesionales en mediación. Existía un día dedicado a materiales cada semana, permitiendo organizar el trabajo, elaborar materiales, coordinarse con otras profesionales, hacer adaptaciones, y preparar intervenciones y vocabulario. Se fomentaba la coordinación entre las personas del equipo, como personal de coordinación del caso y especialistas de zona, e incluso con otras personas profesionales en mediación de la zona, lo que propiciaba el conocer a tus compañeras y hablar de casos que otras habían llevado anteriormente.

El convenio incluía 6 días para asuntos personales que, tras su eliminación, no se mantuvieron como mejora, a diferencia del salario base mejorado. Se cuidaban detalles como proteger la ropa personal con batas de tela proporcionadas por la fundación. Estas condiciones, lamentablemente, ya no se aplican en la actualidad.

Siempre ha habido aspectos que han representado condiciones laborales desfavorables.

La precariedad más notoria en FOAPS se evidencia en las contrataciones. La mayoría de la plantilla de mediación cuenta con contratos de jornada parcial y temporales (fijos discontinuos), y en muchos casos con pocas horas (incluso contratos de 2 horas/semana). A pesar de que los salarios superan lo establecido en el convenio, su reducida jornada laboral implica que, en muchos casos, los ingresos están muy por debajo del Salario Mínimo Interprofesional, forzando a vivir en condiciones cercanas a la pobreza y, a menudo, a tener múltiples empleos. Esto limita extremadamente la conciliación familiar y cabe resaltar que la mayoría de la plantilla está compuesta por mujeres.



Además, la temporalidad de los contratos conlleva la necesidad de solicitar el desempleo hasta la próxima incorporación, la cual puede no cubrir los meses sin actividad. Las reincorporaciones suelen notificarse tardíamente, a menudo ya iniciado el curso escolar y de un día para otro, llegando a informar incluso en el mismo día, sin proporcionar un horario definido o el número de horas de trabajo por escrito.

Esto ocurre a pesar de que la mayoría de los programas se solicitan con meses de anticipación, lo que indica una posible ineficiencia en la coordinación y organización de los servicios. A veces, se establecen horarios de presentación en el centro que no se compensan por estar fuera del horario laboral, a pesar de que nuestros horarios son conocidos y de que los profesionales de ONCE que nos acompaña en esos

momentos, tienen jornada completa y mayor disponibilidad para cuadrar horarios.

En cuanto a lo último, es habitual que las atenciones a las personas usuarias fuera del ámbito educativo comiencen más tarde, iniciando la temporada con menos horas de las que se asignan al final, reduciendo así la carga de trabajo las primeras semanas. A menudo, esto implica la propuesta de una modificación que empeora tu contrato mediante una adenda de “acuerdo” mutuo, pudiendo recibir coacciones para que se firme. Si no sabes que se trata de una modificación sustancial y firmas, posteriormente ya no se puede hacer nada.

Unas condiciones que dificultan la labor y el mantenimiento de una plantilla experta en el ámbito de la sordoceguera

En FOAPS, la plantilla se compone principalmente de mujeres, reflejo de la alta feminización del tercer sector.

Un 56,22% de la plantilla tiene menos de 3 años de antigüedad, lo que significa que más de la mitad del personal es relativamente nuevo en la empresa. Esto se debe a condiciones que no retienen al personal, lo que conduce a que personas con años de experiencia y formación abandonen regularmente la fundación en busca de mejores oportunidades laborales.

En los 43 centros de trabajo distribuidos por el país, hay aproximadamente 150 personas trabajando. Esta amplia dispersión geográfica, combinada con la naturaleza individual del trabajo y la falta de reuniones de coordinación o medios de comunicación entre las personas profesionales en mediación, genera un aislamiento considerable. Esto dificulta la unión y la lucha obrera, en detrimento del personal y en beneficio de la entidad.



Vamos al punto clave, ¿por qué razón las personas profesionales en mediación comunicativa dejan FOAPS?

En lo que respecta al desarrollo del trabajo, existen numerosas problemáticas relacionadas con la organización laboral y el tiempo asignado para las tareas. Nos enfrentamos a una comunicación deficiente con la empresa, lo que genera caos y problemas significativos.

Nuestra labor implica la necesidad de interactuar con diversidad de personas. Es esencial la coordinación con especialistas en sordoceguera, personal técnico y de apoyo, así como con el personal de los centros de trabajo. Por tanto, hablamos de personal de FOAPS, ONCE y del centro en cuestión. Nos enfrentamos a una estructura vertical y disfuncional que podría describirse como un juego de “teléfono roto”.

Esto resulta en retrasos y malentendidos. Idealmente, deberíamos tener reuniones de coordinación entre profesionales de mediación al cambiar de mediadora a un usuario, así como coordinaciones para compartir experiencias y recursos, algo común en otros equipos que trabajan con los afiliados.



Actualmente, estas prácticas no existen ni se permiten en nuestro ámbito, impidiendo incluso conocerse entre colegas de la misma zona. Esto conduce a un aislamiento significativo y a la ausencia de compañerismo, ya que no se promueven estas relaciones. La falta de coincidencia en un mismo centro de trabajo, a diferencia de otros sectores, nos deja en la más completa soledad.

Además, el ya mencionado retraso conlleva un inicio laboral estresante. Nos enfrentamos a situaciones problemáticas sin haber tenido tiempo de adaptarnos al puesto por falta de información y coordinación con quienes llevaban el caso anteriormente.

Respecto a las contrataciones, las condiciones han empeorado en los últimos años, extendiendo la jornada laboral, que era de lunes a viernes, al incluir también el fin de semana.

Además, cambian nuestras horas de trabajo de un día para otro (jornada irregular) sin el preaviso de cinco días estipulado por el Estatuto de los Trabajadores y el convenio, dificultando la conciliación familiar. Nos imponen más del 50% de nuestras vacaciones de toda la temporada sin negociación, exigen la entrega del parte de baja el primer día en lugar de los tres días permitidos, y no aplican la proporcionalidad en los centros educativos como se dictaminó en una sentencia de la Audiencia Nacional. Prefieren apelar antes que reconocer mejoras, manteniéndonos en condiciones desfavorables. Durante años no ofrecieron revisiones médicas como parte de la vigilancia de la salud en la prevención de riesgos laborales, realizan llamadas fuera del horario laboral, ignorando el derecho a la desconexión digital. Hasta hace un año, no publicaban las vacantes, sino que asignaban las ampliaciones de manera arbitraria, una práctica que aún se da en casos concretos a pesar de acuerdos firmados para cumplir con la normativa laboral.

Las formaciones han empeorado con el tiempo. Inicialmente eran presenciales, lo que permitía conocernos y aprender juntos durante varios días. Posteriormente, pasaron a ser online, con una duración de aproximadamente 30 horas realizadas en nuestro tiempo libre y sin apoyo en el aprendizaje. Actualmente, aunque siguen siendo online, se realizan durante el horario laboral y con menos horas, siempre que sean obligatorias. Las formaciones para el desarrollo profesional continúan realizándose en nuestro tiempo libre.

Utilizamos una herramienta inadecuada y no evaluada en la prevención de riesgos laborales: una tablet sin soporte, funda ni teclado, que nos obliga a adoptar una mala postura cervical al adaptar textos, comunicarnos o leer, a menudo durante horas. Siguiendo con la prevención de riesgos laborales, estamos expuestos a agresiones físicas debido a la naturaleza de nuestro trabajo, pero no recibimos ningún tipo de compensación adicional por este riesgo.

Finalmente, el trabajo es extremadamente intenso, a menudo con una elevada carga emocional o requiriendo mucha concentración. Sin embargo, no contamos con periodos de descanso estipulados durante la jornada laboral, a diferencia de otras profesiones del sector.

En cuanto a las compensaciones por desplazamientos, como las dietas y el reembolso por kilómetros, las dietas no se ofrecen a pesar de estar previstas en el convenio para situaciones donde no es posible regresar a casa para comer. En relación al kilometraje, se paga a una tasa de 0,21€, inferior a los 0,30€ que recibe el personal directo de ONCE en circunstancias similares de itinerancia para atender a las personas afiliadas a la organización.

Este reembolso por kilómetro es superior al convenio, pero sigue siendo insuficiente debido al aumento del coste de vida. Además, los tiempos considerados para los desplazamientos a menudo no reflejan la realidad. Se calculan solo si se visita más de un centro, utilizando Google Maps, sin tener en cuenta las

condiciones reales del tráfico o las carreteras, y omitiendo la primera media hora de viaje. Asimismo, se alteran los denominados “centros de referencia” desde los que se calcula el kilometraje para minimizar la cantidad a reembolsar, aunque en realidad se recorran mayores distancias.

Esta política se adoptó oficialmente después de que una excompañera demandara a la organización por este motivo, llegando a un acuerdo antes del juicio por una diferencia en concepto de kilometraje y dietas de más de 2000€. Desde entonces, han evitado correr riesgos. Parece que se prioriza lo que resulta menos favorable para nosotras, a pesar de ya contar con salarios precarios. Esta situación lleva a que se evite cubrir servicios en ciertas áreas y a no ampliar las jornadas laborales, ya que al final sale “Lo comido por lo servido”, perpetuándose la precariedad.

En resumen, las condiciones laborales no son adecuadas y, naturalmente, quien tiene la oportunidad, opta por marcharse.

Ante esta situación, ¿cómo os afecta emocionalmente?

El malestar es considerable debido a las condiciones laborales estresantes. No es posible abarcar todo. El aislamiento entre el personal, que impide la comunicación y el apoyo mutuo necesario, es especialmente difícil de sobrellevar.

Además, el tiempo es insuficiente para coordinar con quienes trabajan en los casos, preparar materiales y sesiones, gestionar la burocracia laboral, y formarse. Disponemos de solo 1 hora de no intervención directa semanal para estas tareas, y únicamente si atendemos a más de una persona usuaria. Esta limitación se aplica independientemente de si se atiende a 2 o a 10 personas, lo que resulta completamente desproporcionado.

El resultado es un estrés laboral y ansiedad considerables, a menudo acompañados de horas extras no remuneradas para completar las tareas necesarias. La presión para entregar documentación puede llegar a ser excesiva y constante, rayando el acoso.

Se han presentado situaciones en las que los horarios son tan apretados que el personal no tiene tiempo para comer o incluso se han producido accidentes debido a la prisa en los desplazamientos al no disponer de tiempo en sus horarios. La incertidumbre inherente al trabajo con personas usuarias puede afectar negativamente nuestras condiciones laborales, especialmente cuando no existe protección frente a situaciones como la enfermedad o ausencia temporal de la persona usuaria.

Sospechar de prácticas engañosas es común, en especial cuando se violan normativas legales, lo que provoca permanecer en tensión y desconfianza. Además, ahora se usa un sistema de geolocalización para controlar el tiempo de trabajo. Sin duda lo más devastador en los últimos años fue cuando nos mandaron al paro en un momento de alta vulnerabilidad como fue el estado de alarma en 2020, en el cual no podías buscar trabajo ni salir de casa, mientras a otros trabajadores del grupo les hicieron ERTES complementados al 100% además de otras ventajas y facilidades. Para muchos, esto fue otra prueba de cuanto nos aprecian en el grupo, porque no todos pudimos acceder al paro o tuvimos suficientes meses de prestación como para cubrir hasta casi medio año sin actividad como tuvimos ese año de manera inesperada, dejándonos desprotegidos y en la miseria, lo que llevo a cuadros de ansiedad por parte de algunas personas trabajadoras.

También es bastante frustrante cuando obtenemos nula respuesta tras consultar algo que atañe a la trabajadora, sus derechos y/o peticiones.

Dada la naturaleza social de la entidad y su vinculación con una organización líder en el sector de la discapacidad como ONCE, ¿ha habido alguna vez incumplimientos laborales por parte de FOAPS?

A través de la CGT, se han presentado varias denuncias ante Inspecciones de Trabajo, principalmente en Sevilla, donde contamos con representación sindical. Según los comunicados, a FOAPS se le han realizado múltiples requerimientos y se le han impuesto sanciones por distintos asuntos.

Las denuncias incluyen la falta de un calendario anual, no comunicar vacantes disponibles, retrasos habituales en pagos, contratos fraudulentos por obra o servicio, carencia de EPIs y falta de formación en PRL. Se han presentado también denuncias por no atender a nuestra representación sindical o no reconocerla como delegada legal, lo cual también llevó a una demanda. Hubo demandas por despidos durante el estado de alarma, en los que se logró un acuerdo.

Se interpuso una demanda por no aplicar lo estipulado en el convenio respecto a los centros educativos en casos como el nuestro. Ganamos, aunque FOAPS apeló y llevamos dos años esperando la respuesta del Tribunal Supremo. También hubo que demandar por no facilitar una forma de hacer llegar información sindical a la plantilla. Cuatro años después de tener este derecho, seguimos esperando solución.



Repercusiones de un servicio precario: Principales afectadas, las personas sordociegas.

¿Cómo repercute esta situación en la atención a las personas sordociegas?

Las personas usuarias son las principales afectadas en este contexto, tanto por las decisiones tomadas respecto a cómo se presta el servicio, influidas por cambios decididos desde ONCE (que compone la mayoría del patronato de FOAPS), como por la delegación irresponsable y la falta de regulación adecuada de este servicio por parte de las administraciones públicas.

En esencia, esto significa que el servicio no se trata como un derecho garantizado con condiciones mínimas establecidas, sino que se maneja según los deseos de quienes lo administran.

Es importante recordar que estas personas, como individuos con discapacidad, tienen derechos a la inclusión. Sin embargo, a menudo se enfrentan a meses sin servicio, especialmente en el caso de las personas usuarias de ámbito no educativo, debido a retrasos intencionados en la prestación del servicio. Las del ámbito educativo también experimentan abandono al inicio del curso escolar, quedándose sin el esencial apoyo de la mediación durante las primeras semanas.

Asimismo, se produce un abandono cuando el personal en mediación se da de baja, donde el puesto puede quedar sin cubrir durante semanas. En cuanto a las personas usuarias adultas, las horas asignadas son muy inferiores por defecto, sin considerar las necesidades individuales, llegando a haber programas con tan solo 1 hora a la semana.

A menudo enfrentamos grandes desafíos para lograr incrementos en las horas asignadas, a pesar de ser consideradas necesarias por el personal profesional y el personal de coordinación de caso. Es común solicitar un número determinado de horas y recibir menos de lo pedido. Si se requieren adaptaciones o materiales y no disponemos de tiempo suficiente para prepararlos, esto afecta negativamente a las personas usuarias, al igual que la falta de tiempo para preparar adecuadamente las intervenciones.

En los centros donde prestamos servicio, a menudo se espera nuestra llegada con más antelación. Los retrasos y la falta de coordinación mencionados anteriormente contribuyen a una percepción negativa de la entidad y, por consiguiente, del servicio, lo que impacta desfavorablemente en nuestra imagen profesional al acudir a estos lugares.

Desde Mi Ventana al Mundo

Aún recuerdo, hace unos años, cuando el personal que atiende a niños y niñas con sordoceguera compartía su situación laboral: jornadas parciales, turnos inapropiados y contratos temporales. Esta situación de inestabilidad laboral no solo afecta a quienes trabajan en este sector, sino que también tiene un impacto directo en la calidad del servicio prestado. La alta rotación de personal, producto de estas condiciones precarias, impide una continuidad necesaria en la atención, esencial para el desarrollo y la integración efectiva de las personas sordociegas.

Después de leer el artículo, se confirma que nada ha mejorado. La ONCE, que se enorgullece de proclamar que sus beneficios se destinan a la ayuda e inserción de personas con discapacidad, deja mucho que desear al no asignar los recursos necesarios para mantener este servicio esencial en condiciones óptimas.

Reflexionemos un momento, no todo el mundo tiene la capacidad para dedicarse a esta profesión, lo cual es digno de agradecimiento, dada su escasez. Y si encima estas personas no pueden cubrir sus necesidades básicas debido a la precariedad de sus condiciones laborales, surge la pregunta: ¿quién se encargará de la educación efectiva de estos menores

y personas dependientes? La rotación constante de personal, fruto de la precariedad laboral, pone en riesgo la integración efectiva de las personas sordociegas, un servicio que es imprescindible y debería ser valorado y protegido. Es difícil comprender cómo soportan estas condiciones. La única explicación parece ser que los verdaderos trabajadores altruistas no son la ONCE, sino estas personas que dedican mucho más que dinero y tiempo a aquellos que realmente les importan.

Solo me queda expresar mi más profundo respeto y agradecimiento por el trabajo de estas personas, quitándome el sombrero, como se dice coloquialmente, y agradeciéndoles en nombre de la sociedad por su dedicación.



¡Que viva la lucha de la clase obrera!

Contacta con nosotros

Barricadadepapel@cgtandalucia.org

Equipo Técnico:

Dirección: Leonor Yebra Sánchez

Maquetación: Ramón Sanz Romero

