

Propostes de la UGT de Catalunya al II Pla Estratègic de Serveis Socials – Novembre 2019

El Pla Estratègic de Serveis Socials (PESS) està definit a l'article 37 de la Llei 12/2007, com un instrument per a l'ordenació de «les mesures, els recursos i les accions necessaris per a assolir els objectius de la política de serveis socials» i, per tant, ha de facilitar la planificació, el desenvolupament i l'avaluació del Sistema Català de Serveis Socials (SCSS).

Aquest mes de setembre el Departament de Treball, Afers Socials i Famílies ha impulsat el procés participatiu per al II PESS com a referència nova per a la planificació del SCSS per als propers quatre anys (2020-2024). La UGT de Catalunya, com a agent social implicat, hem participat en aquest procés i hem fet les aportacions que us adjuntem a continuació.

Diagnosi del sector dels serveis socials

És un sector en creixement que està generant molta ocupació. Entre el 2009 i el 2019, les persones afiliades en aquest sector s'ha incrementat un 51,3%, quan la mitjana de creixement de l'afiliació a Catalunya ha estat per aquest període d'un 12,5%.

És un sector feminitzat. El 80,7% del personal dels centres de serveis socials a Catalunya són dones, percentatge que s'eleva al 83,7% si parlem concretament del personal assalariat.

És un sector amb un elevat grau d'instabilitat laboral. De l'11,9% per al total del personal assalariat dels centres de serveis socials.

És un sector que denuncia la manca de personal i el desfasament de les ràtios. Les ràtios de professionals vigents són les que estaven previstes a la Cartera de Serveis Socials 2010-2011 i aquestes no s'han actualitzat d'acord amb les necessitats de la població. A la pràctica, això porta a l'externalització de molts serveis públics a entitats privades, socials o mercantils.

És un sector on ha de ser prioritària la prevenció de riscos laborals. Una visió general sobre els riscos laborals que poden patir els treballadors i treballadores dels serveis socials, ens remet a condicions de seguretat, contaminants ambientals, càrrega física o mental que implica el desenvolupament laboral, riscos psicosocials i riscos derivats de l'estat de salut i de situacions d'inseguretat creades per amenaces i agressions per part de les persones usuàries.

És un sector molt fragmentat. Els serveis socials mai han disposat del pressupost necessari per poder donar resposta a un conjunt tan divers i dispers de prestacions econòmiques i serveis que presta. A més, diferents administracions públiques entren en joc en la gestió d'aquest divers mapa de prestacions que són assignades a les persones usuàries a partir d'una variada gamma de fórmules de gestió, que permeten, a la vegada, la participació de més operadors (mercantils i tercer sector social).

És un sector sense condicions laborals homogeneïtzades. Ampli ventall de convenis col·lectius d'aplicació en el sector dels serveis socials. Convenis amb grans diferències a nivell de condicions laborals i salarials, desenvolupament de perfils i categories, etc. Diferències que han donat lloc a una realitat laboral intel·ligible, dispersa i fragmentada amb grans desigualtats econòmiques i de qualitat de l'ocupació entre les persones treballadores d'un «mateix sistema». Tanmateix, el grau de definició dels perfils i categories professionals, els seus requisits formatius i funcions, ha estat tradicionalment dispar en els respectius desplegaments normatius de serveis i convenis fent encara més fragmentària la realitat del sector.

És un sector que no té identitat com a tal. La diversitat de la patronal, derivada tant de la seva naturalesa jurídica com de l'àmbit funcional o d'atenció que tenen, dificulta molt la

constitució d'un sector propi. En el cas de la representació de les persones treballadores, no podem parlar qui hi hagi una federació o un sector específic per als serveis socials. I el paper de les administracions públiques és doble: d'una banda són patronal pel fet de contractar personal que treballa en l'àmbit dels serveis socials, i de l'altra, contracten altres entitats o empreses per tal que prestin aquests serveis.

Propostes de la UGT de Catalunya

L'eficàcia d'aquest sector ha de regir-se per criteris d'equitat, universalització, professionalització i qualitat contrastada i supervisada pels poders públics. És per això que:

- cal incrementar els recursos que s'hi destinen
- apostar per la professionalització i l'estabilitat del sector
- millorar les condicions de treball, la formació i la promoció dels treballadors i treballadores.

La qualitat dels serveis socials depèn de diversos factors, i un de prioritari és la millora de les condicions de treball del sector. Amb relació a això, **la UGT de Catalunya proposa:**

1. Obrir una negociació amb els sindicats per caminar cap a un conveni de sector

- Reduir la taxa de temporalitat i garantir jornades de treball regulars.
- Reduir l'excessiva rotació de professionals.
- Adequar les ràtios per garantir serveis amb professionals qualificats que realitzin un treball de qualitat i ben remunerat.
- Garantir una remuneració digna i adequada.
- Avançar cap a l'homogeneïtzació de les condicions laborals.
- Donar més formació a la població ocupada en el sector i a les persones aturades, així com resoldre la manca d'acreditació de la qualificació i de l'experiència homologada a l'àmbit europeu.

Propostes de la UGT de Catalunya al II Pla Estratègic de Serveis Socials – Novembre 2019

- Millorar la promoció dels professionals.
- Millorar la formació de les persones que treballen en aquest sector i facilitar l'acreditació professional.
- Definir les funcions i responsabilitats de cada perfil professional.
- Prevenir i aplicar la Llei de riscos laborals, fent una avaluació dels llocs de treball ajustada a les necessitats del sector.

2. Establir línies de millora de les condicions laborals del conjunt dels professionals de la Xarxa de Serveis Socials d'Atenció Pública (XSSAP):

- Equiparació/homologació de les condicions laborals dels professionals de la XSSAP i eliminació de les desigualtats retributives i laborals existents entre les diferents administracions i el sector privat.
- Sou mínim de referència dels professionals per cada servei.
- Equiparació salarial dels professionals en cas de subcontractació de serveis finançats per mòduls del contracte programa.
- Funcionarització de professionals de determinats serveis: SSAP, EA-IA, SIFE, referents de dependència, equips de valoració CAD. I blindatge de l'externalització d'aquests serveis.
- Personal dels serveis socials de l'administració local: sou de referència del mòdul del contracte programa calculat sobre la taula de funcionaris.

3. Aprofundir en el desenvolupament professional / Pla de carrera horitzontal per als professionals dels serveis socials

- Professionalitzar el sector mitjançant la formació dels treballadors i les treballadores, i acreditació de la qualificació i de l'experiència professional.
- Desenvolupar l'estatus del professional sènior que fa referència al Pla de qualitat.
- Revertir el coneixement dels professionals participant en taules i en comissions d'experts.

- Continuar amb la tasca de definició de les funcions i responsabilitats dels serveis de la cartera per part dels comitès d'experts.

4. Regular els límits de la subcontractació

L'externalització dels serveis socials tendeix a reduir el rol de l'administració pública al d'una planificadora, una gestora d'inversions i subcontractacions, i al desenvolupament de tasques de vigilància producte de les seves pràctiques de delegació i transferència cap a externs. En aquest sentit:

- Definir els serveis que són activitat pròpia dels ens locals o competència delegada i regular i blindar els límits dels serveis susceptibles de ser externalitzats.

5. Salut Laboral

- Obligació dels ens locals i entitats contractades a certificar que tenen actualitzada l'avaluació de riscos de cada lloc de treball i a realitzar un pla de prevenció i gestió d'agressions.
- Vinculació d'indicadors de qualitat de servei amb la salut laboral dels professionals.
- Actualització i augment de les ràtios de professionals, amb especial atenció a territoris de complexitat social territorial.
- Evitar la sobrecàrrega de feina dels professionals establint indicadors per servei com: nombre màxim d'entrevistes setmanals, indicació de temps per entrevista, distribució de la jornada en % temps d'atenció directa/indirecta/coordinació/desplaçaments, etc.
- Crear un registre central d'incidències de salut laboral, comunicació d'agressions verbals i físiques als serveis socials.
- Incorporar el document de bases per a l'elaboració de protocols de prevenció de risc i gestió de la violència de tercers als treballadors i treballadores del sistema català de serveis socials del Departament de Treball, Afers socials i Famílies.

- Vincular les mesures de prevenció de riscos amb rang de compliment al Model d'equipaments dels centres de Serveis Socials.

6. Altres aspectes:

- Que existeixi un servei d'auditoria tècnica on adreçar-se en cas de serveis amb greus deficiències o incompliment del contracte programa.
- Bona gestió, millorar les justificacions:
 - participació del comitè dels treballadors en les justificacions, per confirmar la relació del personal adscrit a un servei,
 - limitar a un percentatge la part total que es pot dedicar a finançar l'estructura a càrrec del contracte programa,
 - destinar la totalitat de l'import dels mòduls professionals als salaris,
 - definir que els salaris dels professionals siguin prestació directa del servei, prioritari a cobrir,
 - definir el que són despeses indirectes que són obligació dels ens locals.
- Revisar el percentatge de subvenció i l'import del quilometratge per atendre els desplaçaments.
- Establir mesures de prevenció de riscos en l'ús del vehicle per part del professional.

Més informació



Servei d'Informació Social

Servei d'Informació Social
de la UGT de Catalunya
93 329 82 73

www.ugt.cat/servei-dinformacio-social
sis@catalunya.ugt.org

Secretaria de Polítiques Socials
de la UGT de Catalunya
93 329 82 73
social@catalunya.ugt.org