

ALEGACIONES DE CCOO CyL AL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REGULA LA TIPOLOGÍA DE CENTROS, EL PERSONAL PROFESIONAL, LA GARANTÍA DE ASISTENCIA, LOS PLANES DE CONTINGENCIA Y LA GARANTÍA DE SUMINISTRO ELÉCTRICO de LOS CENTROS DE SERVICIOS SOCIALES PARA CUIDADOS DE LARGA DURACIÓN EN CASTILLA Y LEÓN.

La unión sindical de CCOO Castilla y León, en coordinación con las federaciones regionales de Servicios a la Ciudadanía, de Enseñanza, de Pensionistas y Jubilados, y de Sanidad y Sectores Sociosanitarios, ante las modificaciones del borrador de Decreto en su proceso de trámite, trasladamos las siguientes **consideraciones** al texto normativo arriba mencionado, que vienen a **abundar en las aportaciones remitidas a Gobierno abierto**:

Entendemos que el proyecto de Decreto en proceso de elaboración, **incluye diferentes áreas, dispares entre sí**, dentro de la atención a la dependencia y la discapacidad. Más aún desde la incorporación en el borrador del plan de contingencia para cada tipo de centro ante situaciones de emergencia en salud pública y la garantía del servicio eléctrico. Estas materias se suman a las de características de cada tipo de centro y a la tipología de personal profesional, sus ratios mínimas, competencias y funciones. En suma, ello supone abarcar áreas complejas y dispares, con la consiguiente dificultad para regular con la suficiente concreción todas ellas.

Así, entendemos que este borrador **adolece de la claridad de criterios y seguridad necesaria**, tanto para las personas usuarias de los servicios aludidos en el borrador de Decreto, como para las personas trabajadoras en los mismos con el consiguiente perjuicio que pueden generar para ambos las posibles interpretaciones diferentes de su contenido.

Cuando aborda **la tipología de centros de servicios sociales** para cuidados de larga duración ofrece un nivel insuficiente de concreción y definición, ofreciendo diferentes servicios que no corresponden a los que, por definición, han de prestarse desde cada centro.

Por otra parte, cuando marca las **ratios mínimas de personal** de estos centros establece unas proporciones claramente **inferiores** a las contenidas en el acuerdo del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la autonomía y Atención a la Dependencia, sobre criterios comunes de acreditación y calidad de los centros y servicios del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD), y además no establece

el incremento anual correspondiente, por lo que esa distancia se agrandará con el tiempo. Señalar también que para establecer las categorías, no se han tenido en cuenta los turnos y la jornada de trabajo establecida en cada Convenio Colectivo y las diferentes tipologías de personas usuarias de cada tipo de centro. Además, entre otros aspectos, determina una ratio extraordinariamente baja en la atención nocturna, cuando establece que será de un único profesional de atención directa para un número de hasta 50 personas usuarias. Resulta igualmente desajustado a lo establecido en el Acuerdo del Consejo Territorial antes aludido, que el personal director de un centro, pueda desarrollar la mitad de su jornada como personal técnico, cuando el centro sea de menos de 60 personas usuarias. Con todo ello, la norma **se aleja de los principios de eficiencia y eficacia** que debería perseguir para garantizar una **calidad** en la atención de las personas dependientes y con discapacidad y su máximo **bienestar**.

Además, cuando determina las **funciones de las y los profesionales**, invade competencias de la negociación colectiva, por lo que consideramos que se extralimita en este aspecto y genera **perjuicios para las profesionales** de los diferentes tipos de centros (un claro ejemplo de ello son las funciones del “gestor de caso” y del “profesional de referencia”). Tampoco se mantiene la tipología de profesionales en el Acuerdo del Consejo Territorial señalado, y se observa una tendencia a la externalización y/o privatización de algunos servicios que introduce dudas sobre la garantía de atención que persigue el decreto.

En relación a la **garantía de la asistencia**, atendiendo a la realidad a la hora de contratar personal de atención en las diferentes categorías, consideramos necesaria la inclusión de **criterios mínimos y la especificación de módulos formativos** mínimos para profesionales que no cuenten con la titulación necesaria. Así mismo, deberían determinarse unos **plazos máximos** para la impartición de esa formación. De otra forma, puede producirse una desprofesionalización de la atención, una precarización y una desvalorización del sector, con las consiguientes consecuencias de rechazo de este tipo de empleos y el agravamiento de las dificultades actuales para garantizar una asistencia de calidad.

En cuanto al **Plan de contingencia**, debería estar establecido quien tiene la responsabilidad de su elaboración y el período temporal para disponer de este Plan. Por otra parte, sería deseable que los comités de empresa o los y las delegadas de prevención participaran en la elaboración de los mismos; así como la obligatoria determinación de **protocolos claros sobre la responsabilidad y las actuaciones a emprender** en caso de ser necesaria su puesta

en marcha.

Por otra parte, en cuanto al principio de **participación y transparencia** consideramos que las materias concernidas en el texto tienen un marcado carácter socioeconómico, de relevancia significativa en nuestra Comunidad Autónoma por lo que entendemos que debería ser objeto de su tratamiento en el CES de Castilla y León, que también emitió informe sobre la mencionada Ley 3/2024 en su momento.

Así mismo, entendemos que los aspectos que regula son objeto de tratamiento en el marco del **Diálogo Social**, por lo que reclamamos la posibilidad de abordarlo en ese ámbito.

En cuanto a los **tiempos de aplicación** para el cumplimiento con las ratios mínimas de personal profesional, señalar que el texto va con retraso respecto de lo establecido en la Ley que desarrolla, y por ello establecer un año, con posibilidad, en determinados casos, de ampliarlo otro año más va en detrimento de la calidad de la atención.

Por último, un aspecto en el que incidimos de manera reiterada para todas las normas y documentos a elaborar, y es la utilización de un **lenguaje inclusivo y no discriminatorio**.