

A/A _ D. Tomás Quintana López
PROCURADOR DEL COMÚN DE CASTILLA Y LEÓN
C/ Sierra Pambley, 4 - CP: 24001 León.

D^a Ana Rosa Arribas Muñoz, con DNI 11950856 X, con domicilio a efectos de notificación en Plaza Madrid 4, 6^a Planta, 47001 Valladolid, en mi condición de secretaria general de la federación de sanidad y sectores sociosanitarios de CCOO de Castilla y León, y en su representación, por medio de la presente

EXPONGO

El sector residencial de la Dependencia ha sido probablemente el más castigado durante la pandemia. Este castigo lo han sufrido principalmente las personas residentes, pero no es menos cierto que las trabajadoras también han sufrido un importante desgaste.

La realidad del sector es bien conocida por esa institución, tal y como se refleja en la resolución de diferentes expedientes que remitieron a la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades el 13 de noviembre de 2020.

En el análisis que realiza su institución resultan relevantes algunas consideraciones relacionadas especialmente con el personal que presta servicio en las Residencias de Personas Mayores de Castilla y León, que nos gustaría destacar:

1º.- El sector privado dispone del 73,9% de las plazas residenciales (35.683).

2º.- El personal afectado en los centros residenciales fue muy elevado. Los medios de protección no han sido ni son suficientes. La preparación y formación específica ha sido deficiente. A pesar de ello cabe destacar el esfuerzo de las trabajadoras, que han seguido trabajando en las residencias en condiciones a menudo extremas y con una elevada exposición al contagio, sin olvidar el impacto psicológico de la pandemia entre ellas y la falta de profesionales cualificados que sustituyeran las numerosas bajas.

3º.- A la fecha de elaboración del informe se cifraba en un 21% el porcentaje de trabajadoras afectadas; este porcentaje se ha incrementado notoriamente a lo largo de la crisis, que ha significado un importante número de bajas laborales.

4º.- Se establecieron planes de contingencia en los centros residenciales, más que necesarios, lo que supuso un cambio en la atención prestada a los residentes y que exigió un mayor compromiso, si es que era posible, por parte de las trabajadoras.

5º.- Se adquirieron equipos de protección individual frente a riesgos biológicos, que no existían previamente. Un riesgo que las organizaciones empresariales niegan a las trabajadoras.

6º.- La crisis puso en evidencia la falta de personal cualificado y la formación necesaria en el personal de las residencias.

7º.- Detectaron deficiencias importantes con respecto a: limitaciones infraestructurales de los centros; falta de medios de protección individual; ausencia de profesionales suficientes para dar respuesta a las necesidades de prevención y protección de los residentes; persistencia de un modelo de atención residencial inadecuado.

Finalmente, en su Resolución del Informe, cabe destacar, también en relación al personal de las Residencias las siguientes medidas:

1.- Mejorar la coordinación sociosanitaria con un adecuado soporte médico y de enfermería.

2.- Desarrollar una estrategia de movilización o contratación de personal efectivo y proporcional a las necesidades de los residentes para lograr unos cuidados de calidad y un trato digno.

3.- Asegurar una ratio de personal suficiente y cualificada en todos los centros residenciales, que garantice la protección y cuidados necesarios y dignos, revisando al alza las ratios de la plantilla de atención directa, e incluso de otro personal clave como limpieza, cocina y lavandería.

4.- Garantizar la cobertura o suplencias de las bajas laborales en todas las residencias al ritmo adecuado, desde los proveedores de servicios.

5.- Mejorar su formación, estableciéndose por la Administración autonómica circuitos o planes formativos continuos, tanto para el personal de los centros públicos como privados.

6.- Incrementar la profesionalización y dignificación de los profesionales, con unas condiciones laborales que permitan desarrollar sus complejas funciones de atención a la población residente.

7.- Garantizar la dotación adecuada (en cantidad y calidad) de material de protección para cada residencia, por parte de sus responsables, supervisada por la autoridad competente.

8.- Desarrollar la formación continuada del personal de las residencias sobre procedimientos para un correcto uso de los equipos de protección.

9.- Desarrollar un seguimiento exhaustivo y continuo de la implementación de los planes de contingencia elaborados por los centros residenciales.

10.- Potenciar los servicios de inspección y control sobre las residencias públicas y privadas, agilizando la tramitación de las medidas que sea preciso adoptar para garantizar la protección y bienestar de los usuarios y el personal.

11.- Procurar un nuevo modelo de atención residencial que se fundamente en cuidados y atenciones centradas en la persona, que ofrezca respuesta a sus necesidades específicas, mejorando aspectos básicos relacionados con la calidad de vida, la seguridad y la ética, con los imprescindibles cambios e inversiones a nivel de personal y de tecnología, que faciliten las intervenciones y cuidados centrados en la persona. Ello mediante la coordinación de las administraciones responsables de servicios sociales y sanidad y la colaboración o participación de los agentes sociales.

Igualmente queremos plantear algunas reflexiones importantes de agentes que participan en el análisis, evolución y desarrollo del sector de la Dependencia, en este caso recogemos propuestas elaboradas por la Asociación de Directores y Gerentes de Servicios Sociales que en un informe “Ideas y propuestas para un nuevo modelo residencial para personas en situación de dependencia” establece cuando se refiere al personal necesario y sus condiciones laborales algunos criterios como:

1º.- Necesidad de establecer plantillas bien dotadas, cualificadas y remuneradas.

2º.- Resulta obvio afirmar que las trabajadoras constituyen el elemento esencial en la prestación de cuidados y en la atención a las personas en un centro residencial. Sin ellas no es posible asegurar la calidad de estos servicios.

3º.- La dotación suficiente de personal en los centros (ratios), su cualificación y, por supuesto, su remuneración, son cuestiones de primer orden en los centros residenciales.

4º.- En el modelo actual es necesario incrementar las ratios de personal (existen diferencias notables entre lo que establece la normativa de unas y otras Comunidades), y aumentar los salarios de manera substancial. No es cuestión de modelo, es cuestión de justicia y de reconocimiento de la importancia de la tarea que realizan las trabajadoras de residencias.

5º.- El cuidado de las personas mayores se valora poco, muy poco, en nuestra sociedad. Los discursos tan emotivos sobre “nuestros mayores” y la atención que merecen, no se corresponde con lo que pagamos a quienes se ocupan de atender sus necesidades básicas en situaciones de dependencia.

6º.- Tan importante es la ratio global como su desglose. Apostamos por reforzar especialmente el personal de atención directa y, muy especialmente, de gerocultores o auxiliares de enfermería, ya que es el personal absolutamente insustituible.

7º.- No se debe imputar en esta ratio a profesionales que presten servicios a los que la persona residente tiene derecho por su condición de ciudadanía.

8º.- A expensas de los acuerdos que sobre esta materia se puedan alcanzar en el Consejo Territorial, consideramos que, de manera inmediata, y sin esperar a ningún cambio de modelo, ninguna Comunidad debería exigir una ratio inferior a 0,5, es decir, un/a trabajador/a por cada dos residentes y de un 0,6 en el plazo máximo de 5 años.

9º.- El Consejo Territorial debe acordar el precio de concertación necesario para asumir este incremento de costes derivado del aumento de la ratio de personal.

10º.- Tan importante como definir una ratio general, es su desglose en los diferentes bloques profesionales:

- Auxiliares de enfermería / gerocultores/as
- equipos técnicos
- servicios generales.

En el nuevo modelo ha de ser el personal auxiliar de enfermería o gerocultor el que tenga el mayor peso en esta plantilla de los centros, de manera que este personal constituya el 50% y el 60% de la misma.

11º.- Salarios dignos. Es cuestión de justicia y de respeto por la labor que realizan: el cuidado de las personas mayores en situaciones de dependencia.

12º.- El Consejo Territorial debe plantear un acuerdo sobrepagos mínimos de concertación y de prestación vinculada para centro residencial, que contemple el aumento de costes derivado de los incrementos de ratios propuestos y del incremento salarial que se pacte.

13º.- Estamos absolutamente de acuerdo en que no es aceptable ninguna subida inferior al 15% y que debería acercarse, para ser justa, al 20%. Y hacerlo en un periodo que debe comenzar de inmediato y que no debería postponerse para su totalidad más de tres años. Sin este incremento salarial, todo el discurso sobre la importancia del cuidado de las personas mayores no deja de ser, en boca de las instituciones o responsables del sector, palabras vacías.

14º.- Cualificación y motivación. Una plantilla suficientemente dotada, bien remunerada, cualificada y motivada. Ese es el reto permanente de formación y reciclaje de los y las trabajadores y trabajadoras en un centro residencial, nunca bajar la guardia en el buen trato, en la calidad, que es la clave del nuevo modelo. Las Administraciones deben establecer Procedimientos de acreditación de competencias permanentes.

15º.- Hace falta un reciclaje permanente, y atender a la motivación de las trabajadoras, con medidas que faciliten la conciliación, tan importantes en un sector con un porcentaje tan elevado de empleo femenino, con oportunidades para desarrollar la creatividad.

También en esta exposición, en la que pretendemos justificar nuestra solicitud a su institución no podemos obviar las propuestas que desde CCOO hemos realizado al proyecto de Ley Residencial en Castilla y León. En él realizamos un análisis de la situación residencial en nuestra Comunidad Autónoma y realizamos diferentes aportaciones para el establecimiento una nueva Ley Residencial, en aspectos tales como la Atención centrada en la persona, Responsabilidad pública del modelo residencial, Condiciones arquitectónicas y ambientales, Criterios de acreditación, Recursos Humanos, Control e inspección, Coordinación Sociosanitaria y Participación.

Especialmente queremos resaltar aquellos que están referidos a los criterios de acreditación y a los Recursos Humanos:

1º.- Es imprescindible marcar los indicadores y estándares de calidad para la evaluación, la mejora continua y el análisis de los servicios de atención a la dependencia. En lo relativo a la calidad y profesionalidad del personal, se tienen que garantizar los siguientes requisitos:

- a) Como mínimo el 80% de la plantilla deberá de tener contrato indefinido.
- b) Tiene que disponer de un plan de igualdad, de acuerdo con la normativa aplicable y tiene que incluir medidas específicas para la conciliación de la vida laboral y familiar del personal.
- c) Tiene que diseñar y garantizar un plan anual de formación continua orientado a la adquisición y el perfeccionamiento de competencias profesionales y habilidades sociales, adecuado a las necesidades detectadas y a proyectos de mejora en la atención.
- d) La entidad que presta el Servicio tiene que evaluar la adaptación y satisfacción laboral de su personal.
- e) Debe cumplir con la ley de Prevención de Riesgos laborales y para ello tiene que desarrollar un programa de prevención que incluya, entre otros, una evaluación de riesgos laborales de carácter psicosocial y ergonómico de todos los puestos de trabajo, un programa de buenas prácticas y un certificado de siniestralidad, emitido por la Inspección de trabajo y Seguridad Social.
- f) Plantilla de personal por categoría profesional, titulación o certificación exigible, colegiación del personal obligado a estarlo, contratos y altas en la seguridad social, así como los calendarios laborales, cuadro de mandos y las funciones.
- g) Será obligatorio un registro de actividad y/o incidencias diarias, preferiblemente electrónico y que debe indicar profesional, fecha y hora, además de las instrucciones necesarias de la Dirección responsable.
- h) Abrir canales de participación de las familias de las personas usuarias de estos centros, a la hora de establecer su plan personalizado y a la hora de desarrollar algunas de las actividades contenidas en él.

2º.- En cuanto a los recursos humanos. Una atención más personalizada requiere de unas ratios bien dimensionadas y ajustadas a las nuevas formas de prestar atención, para lo que es necesario que las residencias, tanto públicas como privadas, cuenten con personal acreditado y suficientemente formado en el ámbito social y sanitario, algo que debe incluirse en la nueva norma.

Deberá establecerse una ratio suficiente y adecuada de personas trabajadoras por usuarios, en función de los diferentes grados de dependencia, para prestar una atención de

calidad en todas las áreas: social (trabajador/a social, terapeuta ocupacional, gerocultor/a), sanitaria (médicos/as, enfermeros/as, fisioterapeutas, TCAE~~es~~) servicios generales (personal de limpieza, cocina y lavandería) y de administración, con una descripción exhaustiva del personal necesario en el turno nocturno.

Ponemos en su conocimiento que las trabajadoras del sector residencial de la Dependencia se rigen, en Castilla y León, por el VII Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal. Dicho Convenio se encuentra en fase de ultraactividad; su vigencia finalizó en diciembre de 2018. Como consecuencia de su ultraactividad, estas trabajadoras vieron incrementado sus salarios en 2019, en un 1,9%; mientras que por esa misma ultraactividad en 2020 y 2021, en plena pandemia vieron como sus salarios fueron congelados. Ahora en 2022, también en ultraactividad, sus salarios deben ser incrementados en un 6,5%, cuestión que se encuentra en litigio con las organizaciones empresariales pero que por justicia y por el mismo motivo que tuvieron congelados sus salarios ahora corresponde dicho incremento.

Finalmente, y en relación con la solicitud que le remitimos y que más adelante concretaremos le adjunto un enlace a la Ley 1/2022, de 3 de marzo, de Cantabria por la que se modifica la Ley 2/2007, de 27 de marzo, de Derechos y Servicios Sociales. <https://mail.google.com/mail/u/0/#inbox/FMfcgzGmvTzfLsRghBGjhhhHnmgxkXfh?projector=1&messagePartId=0.1>

En dicha Ley lo que se plantea básicamente es que el artículo 50 de la anterior Ley 2/2007 que la Administración fijará los precios públicos correspondientes a los servicios prestados y que ***“cuando como consecuencia de actualizaciones de los convenios colectivos estatales en el ámbito de la presente Ley y, en todo caso, cuando tal actualización afecte a los salarios de los trabajadores, se procederá a la correspondiente actualización de los precios públicos a los que hace referencia el párrafo anterior que deberán adecuarse proporcionalmente al nuevo coste real por día. Estos precios públicos así actualizados entrarán en vigor en el momento en el que las nuevas condiciones laborales resulten de aplicación, sin perjuicio de ulteriores revisiones de tales precios públicos por parte de la consejería competente en materia de Servicios Sociales.”***

Lo justifica en que, en el sistema legalmente diseñado, las personas trabajadoras son la pieza clave en un sector centrado en el cuidado y la atención de personas dependientes, con discapacidad, o ambas y que por ello la determinación del importe de los precios públicos, los costes de personal son una parte modular de los mismos y representan, aproximadamente, el sesenta y seis por ciento del coste total de funcionamiento de los centros.

Es también obligado realizar dos reseñas que afectan a la situación económica del sector residencial:

a) Las Residencias en Castilla y León, también en otras comunidades autónomas, ya han repercutido, desde enero de este año, a sus clientes privados el incremento del 6,5% en las correspondientes facturas

b) En el desarrollo del Dialogo Social entre los agentes sociales y el gobierno de la nación han acordado: incrementar los fondos destinados al sector de la Dependencia, recuperando el nivel acordado suspendido desde 2012 e incrementando el nivel mínimo de financiación. En concreto, se estima que la subida prevista del nivel mínimo y la recuperación del nivel acordado supondría un aumento de 600 millones de euros en la aportación de la AGE en 2021 en comparación con el presupuesto actual. En los dos años siguientes, se mantendrá el nivel acordado y se actualizarán las cuantías del nivel mínimo para asegurar al menos la financiación necesaria para cubrir por la AGE todo el coste de la implementación del Plan de Choque.

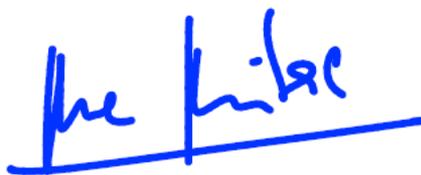
Además, se ha puesto de manifiesto y todos los agentes implicados coinciden en que es necesario avanzar en la mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras del sector de la dependencia y discapacidad, al objeto de profesionalizar el empleo, retener el talento y dotar de estabilidad a las relaciones laborales, con el fin de contar con una atención cada vez de mayor calidad y centrada en las personas.

En base a todo lo anterior, como secretaria general de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios le

S O L I C I T O

Su intervención ante el Gobierno de Castilla y León y la Consejería de Familia e Igualdad de Oportunidades para que actúe de la misma forma en que lo están haciendo otras Administraciones Autonómicas y regule un incremento de los precios de concertación y que dicho incremento se derive íntegramente al incremento salarial de las trabajadoras del sector residencial de la Dependencia en Castilla y León.

Lo que se firma en Valladolid a veintiocho de marzo de dos mil veintidós



Ana Rosa Arribas Muñoz
Secretaria General