

MANIFEST DE LA UGT

Per uns serveis públics de qualitat

Per unes condicions laborals dignes



Les treballadores i els treballadors de les diferents Direccions Generals del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies que atenen a la infància, l'adolescència, joves, la gent gran, la discapacitat psíquica i la ciutadania en general volem manifestar que:

S'ESTÀ PRODUINT UN AUTÈNTIC DESBALLESTAMENT DELS SERVEIS PÚBLICS

La manca d'inversions en recursos materials i humans que estan patint els centres dependents de DGPS, DGAIA i DGACC fa que els serveis que donem als col·lectius als quals hem d'atendre siguin cada cop una tasca més difícil d'aconseguir i que depèn absolutament de la vocació dels professionals que la desenvolupen. En concret:

CENTRES D'INFÀNCIA I ADOLESCÈNCIA DEPENDENTS DE LA DGAIA:

Hi ha tot un seguit de problemes greus urgents que cal solucionar. Aquesta situació porta agreujant-se des de fa molts anys i des de l'Administració no han aportat ni una sola solució els últims deu anys. Des de l'acció sindical de la UGT portem anys denunciant-ho a les diferents meses "de negociació" (hauríem d'inventar un altre mot perquè de negociació no tenen res). Al 2015 totes aquestes situacions d'alerta que denunciàvem es van veure confirmades amb l'actualització de l'avaluació de riscos psicosocials que es va fer al personal de centres de la DGAIA. Aquestes són:

1. Les agressions: any rere any s'incrementa el número d'accidents derivats de situacions de violència als centres. Si l'any 2015 vam arribar a les 135 agressions, l'any 2016 estarem rondant les 200. I aquestes dades fan referència al que es comunica com accident de treball al Servei de Prevenció del Departament. Les que no es comuniquen són moltes més. Davant d'aquest panorama desolador, l'única mesura presentada pels responsables de l'Administració ha estat fer un curset de contenció física i emocional. És evident que aquest curset no ha servit per reduir el número d'agressions. **Des de la UGT demanem que es reforcin aquells centres on es detecti un augment de la conflictivitat, que es desenvolupin mesures alternatives per els nois i noies que demostrin ser refractaris a una mesura d'ingrés en centre residencial, que es reforcin les mesures de seguretat en aquells centres que pateixen més agressions, que la mateixa DGAIA s'impliqui en el règim disciplinari dels centres (sobre tot quan es detecti una reincidència en conductes violentes per part d'un usuari), que respecti l'encàrrec institucional que té cada centre a l'hora d'assignar una plaça, etc.**

2. L'edat dels educadors i educadores dels centres: la mitjana d'edat dels educadors dels centres supera els 55 anys. És un col·lectiu envellit que porta molts anys amb un desgast físic i emocional absolut producte de la seva tasca objectiva com professional i agreujada per la situació de retallades i l'augment del clima de violència als centres que hem patit aquests últims anys. Fa quinze anys que estem posant sobre avís aquesta situació a l'Administració. El problema ja el tenim ara i, de nou, l'Administració no té cap solució prevista. **No demanem res que no tinguin altres col·lectius de treballadors de la Generalitat com és una reducció d'hores d'atenció directa a partir dels 55 anys i el desenvolupament de la segona activitat per aquest col·lectiu, així com un veritable desenvolupament de la carrera professional per al Cos d'educadors socials de l'Administració de la Generalitat. Res que no sigui possible amb voluntat negociadora.**

3. Adaptació de les ràtios dels centres a la tipologia dels menors que atenen i 100% de substitucions. En tots els grups de menors el percentatge de nois i noies que presenten greus trastorns psíquics, conductuals i/o mentals greus, és molt gran. Els ingressos hospitalaris a la UCA (Unitat de Crisi d'Adolescents), els tractaments farmacològics per diverses patologies psíquiques o la presència d'adolescents amb conductes delinqüencials, és una constant a molts dels nostres centres. A les plantilles, objectivament insuficients per donar resposta a totes les incidències que es produeixen en un centre cada dia, s'afegeix la manca de suplències en molts supòsits (aps, baixes de persones amb reducció de jornada, vacances, formació etc.). La sensació de què no saps quants treballadors hi haurà a cada torn és una constant per a cada professional quan entra per la porta del centre. Lamentablement el que hauria de ser extraordinari es l'ordinari en els centres. **Redimensionament de les plantilles i 100% de substitucions són les propostes que des de la UGT estem demanant als diferents àmbits de negociació.**

4. Condicions laborals específiques per a les treballadores i treballadors dels centres: la tasca de l'educador social està completament vinculada a la del treball emocional. El risc més gran que presenta aquesta professió és la de la síndrome del burn out. Possibilitar descansos i espais de desconexió és una de les eines més eficaces per combatre l'aparició d'aquesta síndrome. És per això que demanem mesures en aquest sentit i que mai tenen una rebuda positiva al departament. **Establir un número màxim de jornades en 225 és una mesura concreta, eficaç i possible (dins del propi departament ja hi ha col·lectius que la tenen).**

Aquestes quatre dimensions del problema són només una part de totes les mancances que presenten els centres: una interinitat del 70%, la privatització dels serveis als centres o l'establiment de fórmules reals de mobilitat professional, són dimensions també molt importats que cal abordar si volem serveis públics d'atenció a la infància de qualitat.

CENTRES PROPIS DE LA DIRECCIÓ GENERAL DE PROTECCIÓ SOCIAL

Les Residències de Gent Gran i el centre per a Disminuïts Psíquics de Can Ruti pateixen des de fa gairebé una dècada un augment de la precarietat en les condicions de treball i en el servei que es dona als ciutadans usuaris d'aquest servei.

Això no és producte de la fatalitat sinó que és el resultat d'una manca de planificació d'inversions en infraestructures i materials adequats per fer la nostra tasca. Tenim residències que les grues que utilitzem no s'adeqüen a la normativa de salut laboral i a la tipologia d'usuaris que atenem. Després d'anys esperant l'arribada de noves, els treballadors es troben que les grues no passen per les portes i per sota els llits. Així mateix tenim una residència que fa 8 anys es va decidir traslladar-la a un edifici nou i això mai s'ha produït: l'edifici nou es va convertir en residència privada mentre la residència pública segueix en el mateix edifici amb innumerables mancances per la seva habitabilitat. També tenim tot el material mèdic obsolet i en mal estat. Hi han residències que després de patir obres als banys geriàtrics no es poden utilitzar perquè no van posar presa de terra en els mateixos.

Respecte al personal dir que les ràtios de presència diària no són reals, els graus de dependència dels usuaris no estan actualitzats i la manca de substitucions en molts supòsits (aps, baixes de persones amb reducció de jornada, vacances, formació etc.) fa que el ritme de treball al qual estan sotmeses les treballadores i treballadors sigui molt alt, generant situacions d'estrès de forma permanent i una atenció als usuaris que només pot estar centrada en la cobertura de les necessitats més bàsiques, sense temps per l'atenció individualitzada o l'acompanyament minvant una assistència de qualitat.

Aquesta mancança de personal i precarietat amb la que estem treballant és una realitat que es dona diàriament als centres de treball que constantment comuniquem als responsables de personal. La manca de resposta d'aquests responsables és la norma.

La manca d'infraestructures adequades, eines apropiades i personal suficient s'està reflectint en un número alarmant d'accidents de treball, de baixes i, en els darrers temps, també d'agressions.

Durant l'any 2016 s'han comptabilitzat més de 340 accidents de treball.

- 234 accidents laborals. D'aquests 111 han estat amb baixa i 123 sense baixa.
- 107 Agressions. D'aquests 13 han estat amb baixa i 94 sense baixa.

Una altra circumstància important i que no podem deixar a banda és l'envelliment de les plantilles. Actualment tenim una mitjana d'edat als centres de treball de les RGG de la província de Barcelona de 54 anys.

Atès tot l'exposat, no podem obviar l'augment dels treballadors que per problemes de salut es veuen en l'obligació de demanar una adaptació de treball, en la qual les recomanacions són deixar de fer la manipulació manual de càrregues i postures forçades. La reducció de les tasques per salut d'aquest treballadors, i que el Departament no reforça amb més plantilla, repercuteix amb la càrrega de treball de la resta de professionals. En el 2016 es van produir 22 adaptacions de llocs de treball.

Davant de tot això, des de la UGT hem estat donant constantment propostes viables i possibles destinades a solucionar aquesta greu situació, com són:

- **Revisió i adaptació de les ràtios en consonància a les característiques i el grau de dependència o discapacitat dels usuaris. Plantilla suficient per poder gestionar amb garanties qualsevol de les múltiples incidències que ocorren cada dia als centres. Cobrir el 100% de substitucions.**
- **Materials i eines de treball en número suficient i en bon estat per tal de garantir una intervenció òptima i per evitar la lacra d'accidentalitat que patim.**
- **Disseny de polítiques concretes per tal d'abordar l'envelliment de les plantilles: canvis de lloc de treball, reducció d'hores d'atenció directa, carrera professional, condicions de treball específiques per als més grans de 55 anys.**

DIRECCIÓ GENERAL D'ACCIÓ CÍVICA I COMUNITÀRIA (OASF I EQUIPAMENTS)

- Les nostres oficines han quedat obsoletes. Moltes d'elles amb 30 anys d'antiguitat, no s'adeqüen a nivell d'infraestructura, seguretat, necessitats informàtiques, ubicació i amb personal sobresaturat. Oficines petites, sense intimitat per l'usuari/treballador, amb cues d'espera (moltes d'elles es realitzen al carrer).
- Problemes de personal que ve derivat per: la no suplència de les baixes de curta durada, assumptes personals, hores de formació, indisposicions ... que això sumat a que la majoria d'oficines són dues persones, personal de préstec per les oficines mòbils o d'horari especial i a més no disposar d'una plantilla de personal de reforç.
- És inadmissible, el greuge comparatiu que existeix entre companys que desenvolupen la mateixa feina i que no cobren el complement d'atenció al públic (pel fet de ser funcionaris o laborals). Això crea un malestar afegit a la resta de condicions de treball.
- Cal fer formació adequada en temàtiques concretes en el dia a dia de les oficines i adequar les eines informàtiques per a gestionar-les així com el seu manteniment.
- Al igual que les oficines, els equipaments de la DGACC estan obsolets i són de la mateixa època, no gaudeixen d'aparells d'aire condicionat i si en tenen, no estan en condicions (les persones treballen amb temperatures 32-33 graus o baixes fins a arribar-hi a 10º) i en general, es cauen a trossos amb humitats i falta de manteniment adequat. Cal dir que tenim equipaments amb més de 40 anys.
- Existeix el neguit del personal davant la reconversió dels Casal de Gent Gran a Casals Cívics i com a resultat d'aquesta transformació, ha hagut una modificació substancial de les condicions de treball amb la pretensió de fer-ho extensiva a tots els casals de gent gran, sense tenir en compte la problemàtica de manca d'infraestructura dels nostres equipaments per desenvolupar-ho. Això també comporta una pèrdua econòmica dels nostres treballadors i conciliació familiar
- Es inadmissible que el personal d'equipaments facin funcions de superior o d'inferior categoria com a recurs habitual, per no cobrir el 100% de les substitucions i/o no clarificar als treballadors les seves funcions de feina.

- Tenim algunes oficines que s'ha instal·lat el botó antipànic amb càmera per evitar qualsevol intent d'agressió però s'hauria de fer extensiu a la resta d'oficines i als equipaments en general.

Davant de tot això, des de la UGT es demana:

- **Cobertura al 100% de les substitucions perquè no es tingui que cobrir entre companys comportant això canvi d'horaris i desenvolupar tasques que no corresponen a la seva categoria i així gaudir de les vacances, assumptes propis, formació i banc d'hores com la resta de treballadors de l'administració pública.**
- **Que cap OASF es quedi amb una sola persona, no només pel seu bon funcionament sinó també pel risc que comporta l'atenció al ciutadà en aquestes oficines.**
- **Cal augmentar la plantilla de les oficines. No pot ser que s'atengui anualment quasi el milió de persones sobre el 7 milions de població de Catalunya amb un personal de 170 persones per les 72 oficines repartides per tot el territori. Això és com emplenar 8 vegades el Camp Nou.**
- **Els nostres equipaments en general han de millorar en la seva infraestructura i fer una nova distribució territorial, per poder donar un servei de qualitat al ciutadà i unes condicions laborals adequades. No podem deixar a la ciutadania fent cua al carrer i esperant a ser atesos al cap d'una hora i mitja. Tot això comporta estrès elevat del treballador, sobretot pel treball sota pressió.**
- **Formació adequada pels treballadors de la DGACC i disposar de temps per a fer-ho. El quadre formatiu del Departament és fluix per les necessitats reals del dia a dia dels treballadors, i a aquest problema s'afegeix el fet que la majoria dels treballadors no poden gaudir d'aquesta formació per cobrir les necessitats del servei.**

SERVEIS CENTRALS , SSTT I EDIFICIS DEL DEPARTAMENT

- Què passa amb totes les taules buides del departament. El no cobriment de jubilacions de personal, baixes maternals, mobilitats IT,....
- Funció Pública, triga molt en publicar les places vacants al portal ATRI deixant els llocs a cobrir durant massa temps sense personal.
- Sobresaturació de feina extra i persones desenvolupant funcions de superior categoria i una mala distribució de personal en general.
- Manca de motivació en general del personal per no deixar-los participar a la feina a desenvolupar (estructura piramidal). Es té la sensació de què els caps no coneixen els problemes reals de les diferents feines.
- Elevat interinatge i poca possibilitat de mobilitat.
- Treballar amb desconfort medi ambiental (grau humitat elevada, excés de fred, excés de calor), distribució d'espais i/o mobiliari inadequat per a la realització de la feina.
- Enviaments de personal de préstec entre edificis sense tenir en compte la voluntarietat del treballador o els companys que han d'assumir la feina que aquest deixa de fer.
- Manca de coordinació entre els serveis centrals i la resta d'edificis del Departament que comporta estrès entre els treballadors ja que la feina que podria estar planificada amb temps, s'hagi de fer al moment.

- Formació en general de tot el Departament repetitiva, fluixa i de difícil accés.

Davant de tot això, des de la UGT es demana:

- **Augment de plantilla i cobriment del 100% de totes les baixes per jubilació, maternitat, mobilitats, IT...**
- **Agilitat de Funció Pública en la publicació de les places vacants al portal ATRI.**
- **Tenir en compte l'opinió del personal tècnic en el desenvolupament de les tasques i/o de la seva feina pel seu bagatge professional (motivació).**
- **Revisió de totes les mesures mediambientals i distribució d'espais adequadament.**
- **Voluntarietat i proporcionalitat de les persones que s'envien als diferents edificis del Departament.**
- **Formació adequada pels treballadors. Cal millorar el quadre formatiu del Departament ja que és repetitiva, fluixa i de difícil accés**

Barcelona, 2 de març de 2017