



Resumen ejecutivo

Impacto de la pandemia de COVID-19 en el sector de los servicios sociales y el papel del diálogo social

Investigación desarrollada en el marco del proyecto FORESEE

27 de enero de 2022

FORBA FORSCHUNGS- UND BERATUNGSSTELLE
ARBEITSWELT

Informe final para la Federación de Empleadores
Sociales Europeos y la Federación Sindical
Europea de Servicios Públicos, por
Bernadette Allinger y Georg Adam

Contacto:

Bernadette Allinger, Georg Adam
Tel. +43 1 21 24 700-69
allinger@forba.at; adam@forba.at

Este informe ha sido encargado por:



The Federation of European Social Employers
(The Social Employers)



The European Federation of Public
Service Unions (EPSU)

Los socios del proyecto FORESEE han contribuido a este informe:



Con ayuda financiera de la
Unión Europea



Este informe se elaboró en el marco del proyecto FORESEE (VS/2021/0054). Refleja únicamente las opiniones de los autores. La Comisión no es responsable del uso que pueda hacerse de la información que contiene.

Resumen ejecutivo

Evolución del empleo en el sector de los servicios sociales entre 2019 y 2020¹

En 2019, la población ocupada total (lo que incluye a trabajadores autónomos) del sector de los servicios sociales (NACE 87 y 88) era de 9,1 millones de empleados de 15 años o más en los países de la UE-27. Los datos para 2020 muestran que el número de personas ocupadas ha disminuido a 8,96 millones (alrededor de 11,1 millones en la UE-28, incluido el Reino Unido). Esto se traduce en una reducción del empleo del 1,6 %. Esta disminución del número de puestos de trabajo se distribuyó de forma desigual en toda Europa. Mientras que en 15 de los 27 países de la UE se observa un descenso del empleo, en algunos países (con una ligera tendencia hacia aquellos con cifras absolutas más bajas y una menor proporción de ocupados en el sector) se contrarrestó esta tendencia: en Chipre, Grecia, Eslovenia, Letonia, Hungría, República Checa, Irlanda, Lituania, España, Países Bajos, Bulgaria y Bélgica, se puede detectar un superávit de empleo entre 2019 y 2020 (es decir, durante la pandemia de COVID-19).

Al analizar por separado la evolución del empleo entre 2019 y 2020 para las actividades de atención residencial (NACE 87) y las actividades de trabajo social sin alojamiento (NACE 88), se muestra que la reducción total del empleo en los servicios sociales se debe a una disminución del 9,5 % en las actividades de atención residencial (de 4,45 millones de ocupados en 2019 a 4,03 millones en 2020), mientras que las

actividades de trabajo social sin alojamiento (NACE 88), reflejan un aumento del empleo partiendo de 4,66 millones de trabajadores hasta los 4,93 millones de ocupados (lo que supone un aumento del empleo del 6 %).

En general, a menudo se ha evitado utilizar los servicios de atención residencial durante la pandemia, debido al miedo a infectarse, en relación con los grupos más vulnerables. En consecuencia, los familiares a menudo decidieron cuidar de sus padres, hijos y otros miembros de la familia. Esto explica la dinámica negativa del empleo en el conjunto de la NACE 87 (aunque existen notables diferencias en términos nacionales, para las que los expertos consultados no pudieron dar explicaciones sólidas). A menudo, en contrapartida, se recurrió a los servicios de guardería y, por tanto, el aumento (global) del empleo en la NACE 88 puede explicarse.

La proporción de género entre los ocupados del sector se ha mantenido estable con una proporción femenina del 82 % entre los empleados sectoriales en 2019 y 81,8 % en 2020 (en comparación con la proporción femenina del 46 % en el conjunto de la economía). Sin embargo, al observar la dinámica del empleo entre 2019 y 2020, resulta evidente que la reducción del empleo entre los hombres es mucho menor (menos 0,2 %) que entre las mujeres (menos 1,9 %). Una posible explicación de esto puede ser que, en una situación de confinamientos y cierres de escuelas, las mujeres prefieren retirarse del mercado laboral antes que los hombres, debido a las tareas de cuidado de los hijos.

1 Fuente: Eurostat, Encuesta sobre población activa

Retos del sector de los servicios sociales

El principal consenso entre todos los participantes entrevistados es que los desafíos que han existido antes de la llegada del COVID-19 se han intensificado aún más durante la pandemia (financiación insuficiente, gastos adicionales debido a la pandemia, falta de personal cualificado, trabajadores que abandonan el sector). Además, surgieron nuevos retos (escasez de equipos de protección individual, normativas poco claras y falta de información, problemas relacionados con la modalidad de trabajo digital y la gestión del personal).

Impacto del COVID-19 en las condiciones de trabajo

Antes de la pandemia, las condiciones de trabajo en el sector de los servicios sociales ya se consideraban generalmente difíciles, con salarios comparativamente bajos, trabajo exigente física y mentalmente, trabajo en fines de semana y noches, y altos niveles de estrés, causados sobre todo por la escasez de personal. Los principales problemas relacionados con el impacto de la pandemia en las condiciones laborales de los trabajadores de primera línea se pueden resumir de la siguiente manera (Pelling 2021: 11ff): entorno de salud de alto riesgo, falta de EPI al inicio de la pandemia; falta de recursos y atención; presión mental y responsabilidad elevadas; ausencia de una red de seguridad en caso de enfermedad, acceso limitado a la baja por enfermedad; y un aumento de la carga y de las horas de trabajo. En las entrevistas con los representantes de empleadores y trabajadores que participan en el proyecto FORESEE, se advirtieron los siguientes impactos en las condiciones de trabajo:

- El riesgo de contraer COVID-19 es mayor para los trabajadores del sector de la atención social, tienen tasas de infección más altas que la población general. Los empleados estaban en primera línea en la lucha contra la pandemia, especialmente en las residencias de ancianos, donde se encontraban los mayores grupos de riesgo.
- El peligro de agotamiento se mencionó en prácticamente todas las entrevistas, dando cuenta de largas jornadas de trabajo, fatiga y una exacerbación de la escasez de personal debido a infecciones y ausencias por enfermedad.
- El temor de los trabajadores a contraer una infección por COVID-19 y llevarla a casa con sus familias, así como el miedo a contaminar a los usuarios y colegas del servicio son cosas a las que se hizo referencia ampliamente en las entrevistas, con el añadido estrés mental a causa de ver morir a los beneficiarios.
- La gestión de los horarios de los empleados era compleja debido a la adaptación a nuevas normas o a la ausencia de compañeros de trabajo.
- Las ratios de personal han empeorado, por ejemplo, causadas por grupos de infección o la obligatoriedad de hacer cuarentena entre los empleados. Durante los turnos de noche, la situación del personal era peor.
- Las nuevas formas de prestar los servicios (incluida la prestación de servicios a distancia) supusieron un reto para la administración y el personal.
- El impacto en los salarios ha sido ambivalente; en algunos países se pagaron primas, en otros no se recibió ninguna compensación adicional y se produjeron pérdidas de ingresos en el caso de servicios cerrados.

Contratación y retención

Todos los expertos entrevistados se han encontrado con dificultades agravadas en lo relativo a la contratación y retención de personal, especialmente en la atención a personas mayores. La crisis ha acentuado la escasez. Sin embargo, en algunos países se pusieron en marcha iniciativas para simplificar la contratación durante la pandemia.

Iniciativas de los interlocutores sociales

El papel del diálogo social en la crisis ha sido dispar. Mientras que en algunos países (Rumanía y Polonia) se informó de que no se había entablado ese diálogo, en otros sí se adoptaron iniciativas. Entre los temas tratados figuran la negociación de una reducción del tiempo de trabajo (Austria), los pagos de primas (varios países, entre ellos Austria, la República Checa y Francia), un acuerdo social marco destinado a mejorar las condiciones de trabajo (Bélgica), un fondo de interlocutores sociales para apoyar a los empleados que vuelven al trabajo y un fondo de solidaridad para los empleados (ambos Francia), iniciativas sobre la evaluación de los riesgos para la salud (Alemania y Francia) y la puesta en marcha de líneas directas de apoyo al personal (Austria y Francia).

Además, los interlocutores sociales llevaron a cabo actividades unilaterales (creación de una red en Grecia y de una ofensiva de grupos de presión en Austria). El establecimiento de centros de emergencia en Rumanía fue iniciado por el Gobierno, pero fue el socio rumano del proyecto FORESEE quien se implicó en la aplicación real a nivel regional acometiendo grandes esfuerzos en términos de coordinación.

Aprendizajes clave

Según varios interlocutores entrevistados, la pandemia de COVID-19 ha demostrado que se necesitaría una mejor preparación para tales crisis (incluido el desarrollo de una gestión de crisis adecuada), reconociendo que las organizaciones han aprendido durante los últimos 1,5 años y ya estarían mejor preparadas ahora. La imagen del sector ha mejorado a nivel mundial y sería importante aprovechar el valor añadido que se percibe públicamente en el sector de los servicios sociales, así como la definición del trabajo de asistencia social como trabajo esencial. También existe un amplio consenso en que el incremento de la digitalización en los servicios sanitarios y sociales, provocada por la crisis, se considera un activo y debe seguir desarrollándose, centrándose en la educación y formación permanentes del personal en competencias digitales.

Recomendaciones

En primer lugar, es muy importante mejorar la **imagen** y la **visibilidad** del sector de los servicios sociales. En segundo lugar, **las inversiones** en el sector son cruciales. Ambas son necesarias para hacer frente a los retos a los que se enfrentan los trabajadores del sector. En tercer lugar, es necesario seguir desarrollando y acelerando la **digitalización** de los servicios sociales (que incluye la educación y la formación del personal en competencias digitales). Por último, pero no por ello menos importante, se recomienda seguir desarrollando el **diálogo social** y **las acciones de los interlocutores sociales** a todos los niveles para afrontar mejor los retos.

**Federation of European
Social Employers**

Handelsstraat / Rue du Commerce 72
1040 Brussels - Belgium
www.socialemployers.eu

.....

European Public Service Union

Rue Joseph II, 40, Box 5
1000 Brussels
www.epsu.org