

POSICIÓN COMÚN

**Una estrategia europea de cuidados
que aborde las necesidades y
dificultades en materia de personal**

18/12/2021



Resumen ejecutivo

En su discurso sobre el Estado de la Unión de 2021, la presidenta de la Comisión Europea, Ursula von der Leyen anunció una nueva estrategia europea de cuidados que tenga en cuenta tanto a los cuidadores como a los usuarios, desde la atención a la infancia hasta los cuidados de larga duración.

Para lograr servicios de cuidados y atención de calidad asequibles y accesibles, la estrategia europea de cuidados debe abordar las necesidades y retos en materia de personal y anticiparse a ellos. De hecho, los servicios sociales ya están experimentando algunas dificultades importantes en términos de financiación, dotación de personal, contratación y retención, equilibrio de género, y el envejecimiento de la población activa. Además, algunos países se enfrentan en la actualidad a un descenso en el número de estudiantes que quieren trabajar en los servicios sociales. Los cambios demográficos solo agudizarán esta escasez de personal. Para cumplir con sus objetivos, una estrategia europea de cuidados contundente debe abordar estas cuestiones teniendo en cuenta:

- Un enfoque integrado hacia los cuidados que cubra la asistencia sanitaria y social, los cuidados formales e informales, así como los cuidados en residencias, hogares y los servicios de atención de proximidad
- La financiación de los servicios sociales como una inversión en el futuro, no como un mero coste.
- Condiciones laborales de calidad, salarios apropiados, formación y salidas profesionales, así como lugares de trabajo saludables y seguros para la contratación y retención de los empleados y así estimular el interés por la profesión orientada a los servicios sociales.
- Medidas para garantizar una dotación de personal adecuada y segura.
- La necesidad de mejorar la imagen pública de la labor de los servicios sociales y su valor para la sociedad.
- La inversión en innovaciones tecnológicas y sociales y su uso.
- La importancia de desarrollar el diálogo social y apoyar la negociación colectiva.

1

Contexto

En su discurso sobre el Estado de la Unión de 2021, la presidenta de la Comisión Europea, Ursula von der Leyen anunció una nueva estrategia europea de cuidados. El programa de trabajo anual de la Comisión para 2022 establece además que la estrategia se dirigirá tanto a los cuidadores¹ como a los receptores de los cuidados, desde la atención a la infancia hasta los cuidados de larga duración:

*"La estrategia establecerá un marco para la introducción de reformas políticas destinadas a orientar el desarrollo de cuidados de larga duración sostenibles que garantice servicios de calidad más accesibles y asequible para toda la población. También tendrá en cuenta la educación y los cuidados de la infancia, prestando especial atención a los niños con discapacidad y a los pertenecientes a grupos desfavorecidos."*²

En el pilar europeo de derechos sociales y en su plan de acción destacan también el derecho a disfrutar de una educación y asistencia infantil asequibles y de buena calidad (artículo 11) y el derecho a cuidados de larga duración asequibles y de buena calidad, en particular en los servicios de proximidad y domiciliarios (artículo 18).

A la hora de desarrollar una estrategia europea de cuidados, centrada en una asistencia social de calidad que sea accesible, asequible y sostenible y en los servicios de apoyo, hay que poner de manifiesto la función y contribución esencial que hacen los 11 millones de trabajadores del sector de servicios sociales en la Unión Europea y Reino Unido. Y abordar los desafíos actuales del personal.

1 No existe una definición única y universalmente aceptada para los términos "cuidados" y "cuidadores" en toda Europa. Un prestador de cuidados puede ser un miembro de la familia, un amigo o un vecino. También puede ser un profesional formado.

2 [Programa de trabajo de la Comisión 2022](#).

2

Los servicios de cuidados sociales en Europa: situación actual

El sector de servicios sociales es un importante colaborador económico y social, cuyo personal representa el 4,7 % del total de la población activa de la Unión Europea y Reino Unido. El sector ha experimentado un aumento del 24 % en el número de personas empleadas entre 2009 y 2018, mientras que la población activa total de la UE (que en este momento incluye a Reino Unido) aumentó un 5 % durante el mismo periodo. Sin embargo, más de 421 000 trabajadores de los servicios sociales han abandonado el sector en el periodo comprendido entre 2019 y 2020 debido, muy probablemente, a los efectos de la pandemia del Covid-19.³ Si bien, se espera una recuperación y crecimiento significativos del sector en los próximos años y la contratación de muchos profesionales de los cuidados; el Comité de Protección Social calcula que se creará una oferta de hasta 7 millones de empleos para profesionales asociados a la asistencia sanitaria y trabajadores de los cuidados personales para el año 2030.⁴ En este contexto, el desafío de los servicios sociales es abordar la escasez de personal actual y futura cubriendo los puestos vacantes con personal formado y en número suficiente.

Los servicios sociales facilitan una participación mayor en el mercado laboral y contribuyen a unos mercados laborales más inclusivos. Los servicios de cuidados de larga duración y la atención a la infancia permiten, en concreto, que más mujeres se incorporen al mercado laboral, quienes de lo contrario, asumen a menudo la mayoría de las responsabilidades en materia de cuidados dentro de sus familias. Asimismo, los servicios sociales pueden facilitar la incorporación en el mercado laboral a personas con discapacidades, parados de larga duración y migrantes. Un índice de empleo más elevado, conseguido a través de los servicios sociales, implica una mayor aportación a los regímenes fiscales y los sistemas de protección social.

A pesar de la contribución económica y social y la demanda en constante aumento, los servicios sociales experimentan algunas dificultades importantes en términos de financiación, dotación de personal, contratación y retención, equilibrio de género y envejecimiento del personal. La pandemia del Covid-19 ha agravado muchas de estas dificultades⁵ que existían antes. Los trabajadores que pres-

3 https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Resilience_of%20the%20LTC%20sector_V3.pdf

4 Parlamento Europeo, Estudio solicitado por la Comisión EMPL: [Policies for long-term Carers](#) (2021).

5 FORBA (2021): Impact of the Covid-19 pandemic on social services & the role of social dialogue.

tan cuidados estuvieron en primera línea durante toda la pandemia, cuidando de los más vulnerables. El incremento de la carga de trabajo fue para ellos desafiante, tanto física como mentalmente, a pesar de ser considerados trabajadores esenciales en muchos países, los trabajadores que prestan cuidados sociales fueron, con frecuencia, marginados y olvidados⁶. Como resultado, muchos se sienten ahora desmotivados, algunos están exhaustos o agotados y, como se indica anteriormente, cientos de miles están abandonando el sector.

Una de las lecciones clave a aprender de la pandemia es que hay que otorgar un mejor reconocimiento y valoración a las profesiones del sector de los servicios sociales por su importante contribución al bienestar de millones de europeos en necesidad de cuidados y apoyo. Un mejor reconocimiento implica también que la inversión en cuidados no se considere un mero coste, sino como una inversión en el futuro.

Una demanda creciente de servicios sociales

En las próximas cinco décadas, el número de europeos mayores de 80 años se duplicará.⁷ El conjunto de cuidadores informales está disminuyendo debido a un cambio en el modelo de familia, con el auge del empleo femenino y el incremento de la edad de jubilación. Esta evolución tiene una serie de consecuencias y muestra la necesidad clara de que los sistemas de cuidados de larga duración se adapten a la demanda creciente y a las necesidades cambiantes. Conforme aumenta la demanda de servicios asistenciales, aumenta la profesionalización del sector.

Financiación

A menudo, los servicios sociales carecen de recursos económicos para abordar la creciente demanda asistencial y las necesidades y requisitos cambiantes de los usuarios de los servicios. La infrafinanciación limita los niveles y aumentos salariales y, por lo tanto, va forzosamente en contra del atractivo del sector. Estas limitaciones económicas derivan a menudo en unos ratios insuficientes de profesionales por usuario, contratos laborales a corto plazo y a tiempo parcial y en bajos salarios, todo sumado a unos índices altos de rotación del personal.

Condiciones laborales

El sector de los servicios sociales se asocia a menudo a una flexibilidad de la jornada laboral, un salario menor en comparación con la media nacional, y a unas condiciones laborales exigentes a nivel físico y emocional.⁸ Muchos empleados solo permanecen en el sector unos pocos años o se ven obligados a acortar su jornada laboral. Casi un 40 % de los profesionales que prestan cuidados de larga duración (LTC) considera que su trabajo repercute negativamente sobre su salud y no se sienten capaces de desarrollar su labor hasta los sesenta años.⁹ Esto ocasiona unos índices elevados de absentismo laboral por enfermedad y un abandono prematuro del trabajo. La mejora de las condiciones laborales es esencial para optimizar la contratación y retención. Para mejorar las condiciones laborales y el atractivo del sector son clave el fortalecimiento de las relaciones laborales y la creación de capacidades, y el reconocimiento de la negociación colectiva y el diálogo social.¹⁰

6 *Social Employers* y la FSESP [Joint Statement on the Covid-19 outbreak](#).

7 Según Eurostat.

8 Según un artículo de Eurofound de 2021, [wages in long-term care and other social services are 21% below average national hourly earnings](#).

9 Eurofound (2020): [Long-term care workforce: Employment and working conditions](#), Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

10 En línea con el pilar europeo de derechos sociales (capítulo II) y la propuesta de la Comisión sobre un salario mínimo adecuado que prevé mejoras en cuanto a la cobertura de la negociación colectiva.

Educación, capacidades y formación

La entrega de servicios de asistencia y acompañamiento de calidad, que incluye los avances de las tecnologías digitales y las necesidades de apoyo cambiantes de las personas, exige de un personal bien formado y cualificado, que sea plenamente reconocido como tal.¹¹ Aunque existe una demanda creciente de profesionales de los cuidados, algunos países se enfrentan a un descenso en el número de estudiantes que se orientan a ser cuidadores. Una vez incorporados en el sector, es fundamental la formación del personal para desarrollar, mejorar y valorar la experiencia profesional de los trabajadores y garantizar una carrera profesional en el sector. La educación y la capacitación técnica y profesional son necesarias para la prestación de cuidados de calidad.

Mano de obra predominantemente femenina y envejecida.

Los puestos laborales en los servicios sociales se encuentran entre las ocupaciones más segregadas en función del género de la UE, donde las mujeres que constituyen el 82 % de la mano de obra. En el trabajo dedicado a los cuidados personales, las mujeres componen hasta el 90 % de los empleados. Se deben realizar esfuerzos para atraer y contratar a un mayor número de hombres. Medidas importantes para garantizar un sector más equilibrado en cuanto al género son la igualdad de oportunidades en el desarrollo de salidas profesionales para los hombres y mujeres, y la igualdad salarial por el mismo trabajo.

La población activa del sector de servicios sociales está envejeciendo también. La proporción de profesionales de cuidados de larga duración mayores de cincuenta años aumentó del 20 % en 2009 al 38 % en 2019¹². Como consecuencia, las organizaciones afrontan retos específicos a la hora de responder a las necesidades de los trabajadores mayores, aunque también a la hora de contratar nuevos trabajadores que sustituyan a los que se jubilan.

11 *Social Employers* (2021): [Survey on skills and training needs in the social services sector](#).

12 Eurofound (2020): [Long-term care workforce: Employment and working conditions](#), Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

3

Recomendaciones para una estrategia europea de cuidados

Una estrategia europea de cuidados contundente debe tener en cuenta los siguientes aspectos:

✓ **Un enfoque integrado hacia los cuidados que cubra la asistencia sanitaria y social, los cuidados formales e informales, así como los cuidados en residencias, hogares y los servicios de atención de proximidad**

Los servicios sociales y de salud a menudo van unidos, por ejemplo, cuando se trata de profesionales sanitarios que prestan servicios médicos fuera de las instalaciones hospitalarias, en residencias o en el hogar de la persona. Es necesario un enfoque integrado, que analice las experiencias y necesidades de los cuidadores y de los receptores.

En ausencia de unos servicios de asistencia y cuidado asequibles y accesibles, el cuidado de los mayores y de otras personas vulnerables recae con frecuencia en miembros de la familia carentes de formación o remuneración. Un enfoque integrado garantizaría que este tipo de cuidados sea una elección y que vaya acompañada de una serie de servicios asistenciales formales que sirvan a los intereses de aquellos que son asistidos, así como a los que prestan cuidados informales.

Las personas optan cada vez más porque se presten los cuidados en sus hogares y comunidades en vez de en residencias. Este cambio hacia los servicios de atención de proximidad

y prestados en el hogar exige adaptaciones y capacidades específicas para las cuales el personal debe estar formado. Se necesita un enfoque integrado a fin de garantizar que los trabajadores de los servicios sociales que prestan cuidados en los hogares se beneficien de los mismos procedimientos de salud y seguridad que los de la asistencia residencial, así como del diálogo social, la negociación colectiva y la protección social.

Un enfoque integrado hacia los cuidados, que tenga en cuenta los cuidados preventivos como un factor clave, exige condiciones adecuadas como son unos marcos legislativos favorables.

✓ **Condiciones laborales de calidad y lugares de trabajo más saludables para la contratación y retención de los empleados**

Hay que mejorar en muchos países las condiciones laborales y los salarios de las profesiones del sector de los servicios sociales. Incluidos, contratos laborales de calidad, una proporción adecuada de personal por usuario y evaluaciones periódicas de los riesgos de salud y seguridad en el trabajo. En el proceso deben involucrarse todos los agentes y sus representantes, desde la dirección a los cuidadores en primera línea, y todos los tipos de ocupaciones a fin de garantizar un entorno laboral saludable y seguro. El diálogo social y la negociación colectiva son clave para mejorar las condiciones laborales.

✓ **Financiación de los servicios sociales como una inversión en el futuro, y no un mero coste**

Los servicios sociales se encuentran en la cresta de una nueva ola de demanda laboral y creación de empleo.¹³ Los Estados miembros deben garantizar suficiente financiación que permita a los empleadores ofrecer salarios más altos que compensen la contribución esencial a la sociedad que hacen los profesionales de los servicios sociales. La financiación es necesaria para establecer la proporción adecuada y segura de personal por usuario, que mejorará las condiciones laborales y permitirá a los trabajadores responder a las necesidades de los usuarios de forma adecuada. Esto solo cobrará mayor importancia conforme aumente la demanda de cuidados para los mayores. La financiación es también crucial para el desarrollo de vías profesionales, la formación y el aprendizaje permanentes, la transición digital y ecológica del sector. Estos factores aportarán un mayor atractivo al sector y contribuirán a abordar los problemas de contratación y retención.

✓ **Recapitación y mejora de las competencias de los profesionales de los cuidados sociales**

La recapitación y mejora de las competencias son importantes para cumplir con las necesidades actuales y futuras del sector, como ocurre en el contexto de los nuevos modelos de prestación de cuidados (que ha pasado a los servicios de proximidad), para ser capaces de gestionar mejor las crisis en el futuro (por ejemplo, la formación en protocolos de seguridad, la gestión de los riesgos psicosociales, etc.) y prepararse para la transición digital y ecológica, así como para una prestación de servicios de calidad. Hay que reconocer el valor que dan las microcredenciales a los grupos en posición de desventaja en el mercado laboral, como las personas con discapacidades o los migrantes, un acceso más

rápido y simple al trabajo remunerado. También se benefician de las microcredenciales, las personas que quieran cambiar hacia el sector social y quienes, como proveedores de la familia, no pueden acceder a unos estudios largos.¹⁴

✓ **La necesidad de mejorar la imagen pública de la labor de los servicios sociales y su valor para la sociedad**

Los Estados miembros deben esforzarse por mejorar la imagen pública de la labor de los servicios sociales y destacar su valor para la sociedad. Hay que realizar esfuerzos para dejar de un lado las actitudes estereotipadas de los servicios sociales y la profesión de cuidador, a fin de poder superar la brecha de género, emplear un personal con mayor diversidad (hombres, migrantes, trabajadores como segundo empleo, etc.) y garantizar la igualdad de oportunidades para las salidas profesionales. El sector de los servicios sociales, sus profesiones y perspectivas profesionales deben tener una amplia publicidad para aumentar la sensibilidad y visibilidad de las autoridades nacionales y las personas.

✓ **La necesidad de invertir y usar las innovaciones tecnológicas y sociales**

La interacción social y el contacto humano son fundamentales en los servicios sociales y son la base de la innovación social. Las nuevas tecnologías digitales pueden ser una herramienta para la innovación social y para mejorar las condiciones laborales, la eficiencia, la prestación de los servicios y la calidad de vida de los usuarios. Esta transición solo es posible cuando se cumplen las necesidades en materia de inversión, especialmente en términos de financiación de quipos de TI, dispositivos y la formación del personal para utilizarlos. Los agentes sociales deben participar en todas las fases de la transición.

13 Global Coalition on Ageing (2021): [Building the Caregiving Workforce our Ageing World Needs](#).

14 Ver también, [Social Employers position on a European Approach to Micro-Credentials](#) (2021).

✓ **La importancia del desarrollo del dialogo social y el apoyo a la negociación colectiva**

Los agentes que tienen mayor capacidad de impulsar al sector y abordar los desafíos que hay son los interlocutores sociales, los empleadores y sindicatos. Reforzar un dialogo social en los servicios sociales constructivo y que sea de forma regular, tanto a nivel nacional como de la UE, es fundamental para incentivar la evolución del sector hacia una dirección sostenible. Los interlocutores sociales en los Estados miembros con un dialogo social y negociación colectiva bien establecidos generan una mejora de las condiciones laborales y más recursos que los interlocutores sociales de los países donde no se dan estas condiciones marco.¹⁵ El dialogo social europeo puede contribuir también a mejorar las condiciones laborales, a compartir prácticas satisfactorias y desarrollar directrices para inspirar el dialogo social nacional.¹⁶ Por estos motivos, *Social Employers* y la FSESP han presentado recientemente una petición oficial ante la Comisión Europea para que se cree un comité de dialogo social sectorial dedicado a los servicios sociales.¹⁷

✓ **Cuidados sociales para un futuro sostenible**

Los servicios sociales son un agente clave en la aplicación de los objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. De hecho, un futuro sostenible no consiste únicamente en la protección del medio ambiente, sino también en un crecimiento económico inclusivo y sostenible, la cohesión social, y la lucha contra las crecientes desigualdades.

✓ **Un mecanismo de seguimiento de la aplicación de la estrategia**

La estrategia europea de cuidados debe contener objetivos concretos aplicados mediante un plan de acción y un mecanismo de seguimiento, que incluye calendarios e indicadores. Esto permitirá un seguimiento de los avances en los Estados miembros, como por ejemplo, a través del Semestre Europeo. Se espera que los interlocutores sociales sectoriales, la Federación de empleadores sociales europeos y la FSESP, formen parte de este mecanismo de seguimiento a través de los informes periódicos para el dialogo social de la Comisión.

15 Eurofound (2018): [Exploring the connections between EU- and national-level social dialogue](#), Oficina de publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

16 Ver, por ejemplo, las actividades de dialogo social de Social Employers y la FSESP <http://socialemmployers.eu/en/social-dialogue/> y nuestro reciente [Webinar común sobre la prevención de los trastornos musculoesqueléticos](#) celebrado en el marco de la campaña de la UE-OSHA "Healthy Workplaces - Lighten the Load".

17 Comunicado de prensa (Octubre, 2021): [The Social Employers and EPSU apply for a European Sectoral Social Dialogue Committee for Social Services](#).



La Federación de Empleadores Sociales Europeos (Social Employers) representa la voz de los empleadores en el área de los servicios sociales a nivel europeo y cuenta, según Eurofound, con la mayor representatividad de los empleadores de la parte del sector privado de los servicios sociales. La Federación de Empleadores Sociales Europeos considera que los servicios sociales comprenden todos los servicios de cuidados y de apoyo, especialmente para los mayores, las personas con discapacidades, los niños y otras personas en situación de exclusión o desventaja.

Los objetivos de la Federación son el fortalecimiento de la posición de los empleadores en los servicios sociales social a nivel nacional y europeo, establecer posiciones comunes entre sus miembros, y negociar con las asociaciones sindicales europeas, que representan a los trabajadores de los servicios sociales. Al hacerlo, *Social Employers* contribuye a la prestación de un servicio de calidad y al empleo de calidad.



La Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (FSESP) aglutina a los sindicatos de toda Europa y representa a más de 8 millones de trabajadores de los servicios públicos. Es la organización sindical europea con mayor representatividad en el sector de servicios sociales. La FSESP trabaja arduamente para lograr una mejora en las condiciones laborales, mejorar la seguridad y salud y los derechos para sus miembros. Mediante el diálogo con los empleadores a nivel europeo, negociamos acuerdos de mejores prácticas que mejoran la vida laboral de los trabajadores de servicios públicos y garantizan servicios de calidad para los ciudadanos.



With financial support from the European Union

EUROPEAN PUBLIC SERVICE UNION

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

FEDERATION OF EUROPEAN SOCIAL EMPLOYERS

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



With financial support from the European Union