



Etapa 6, València, 4/mayo/2022
Facultad Filosofía y C. de la Educación, UV

Mesa Coloquio

La dignidad de las/los profesionales de la Educación Social, desde el Tercer Sector



Situación de los profesionales en el tercer sector

214

Diego Rodríguez Villega. Educador Social. Responsable de Menores en la Federación Estatal de Enseñanza de CC.OO.

Parémonos primero a visualizar con perspectiva el denominado tercer sector. Empecemos por su definición “Aquellas organizaciones de carácter privado, surgidas de la iniciativa ciudadana o social, con fines de interés general y ausencia de ánimo de lucro, que impulsan el reconocimiento y ejercicio de los derechos civiles, así como de los derechos económicos, sociales o culturales de las personas y grupos que sufren condiciones de vulnerabilidad o que se encuentran en riesgo de exclusión social”.

Hasta aquí bien, pero la definición, el concepto empiezan a trastabillarse cuando nos encontramos que, en la mayoría de los casos, esas entidades de carácter privado gestionan servicios públicos, y por tanto dinero público, no olvidemos esto último. ¿Es eso correcto? ¿Por qué y desde cuándo ocurre? ¿Cuáles son las debilidades, las incongruencias de este modelo?

Esta situación presenta de manera general en el estado español tres grandes problemas:

1. El incumplimiento del precepto unificador de toda la normativa relacionada con el ámbito de lo social. Me refiero a que si en el conjunto de servicios y actuaciones orientados a mejorar el bienestar social de la ciudadanía mediante la prestación de información, atención y apoyo a las personas y los colectivos vulnerables introducimos la variable de un gestor ajeno a la Administración; la atención sobre el colectivo vulnerable sufre una desviación inevitable: aparece en escena un tercer actor que también tiene intereses, problemas, necesidades, sus actuaciones están muchos menos fiscalizadas que en los servicios públicos de gestión directa y, sobre todo, en referencia al tema que nos ocupa hoy, la afectación de ello sobre la situación laboral de los profesionales, su economía, su salud laboral, su carrera profesional, la conciliación familiar, las consecuencias laborales y personales de unos recursos humanos escasamente profesionalizados, etc., decíamos, que la afectación es indiscutible.
2. Estos servicios públicos son complejos y no tienen ninguna rentabilidad política ni electoral para los responsables políticos.
3. El modelo de gestión de servicios públicos por parte del tercer sector se ha convertido casi en algo indiscutible, existiendo asociaciones profesionales, patronales, plataformas, etc. que actúan como verdaderos lobbies.



De estas cuestiones con carácter general se derivan una multitud de problemas que afectan tanto a los usuarios como a los profesionales que trabajan en el sector. A continuación, detallamos algunos de los más significativos:

Control no efectivo del dinero público

Tanto la ciudadanía como las instituciones públicas no son plenamente conscientes de lo que significa la privatización de los servicios públicos máxime cuando estos son esenciales y dirigidos a colectivos tan específicos y vulnerables. La farragosa normativa, unida a discursos vacíos incluso en los propios preámbulos de las leyes, posibilitan que la gestión de las partidas presupuestarias públicas encuentren recovecos “alegales” que perjudican a la credibilidad del sistema democrático, que empeoran la calidad del servicio y, en el caso que nos ocupa, origina una perversión de las relaciones laborales, de la dignidad y la salud laboral, de la transparencia en el gasto, en definitiva de que los fondos públicos destinados a los servicios públicos donde una parte importante son los gastos de personal no cumplan con su cometido, que no es otro que la remuneración justa de los trabajadores.

Está ampliamente demostrado que esta gestión privada es perjudicial para el servicio. Se hace necesaria pues una reversión a la gestión pública directa de estos servicios no solo por la mejora de la calidad sino también y fundamentalmente para que el dinero público producto de los impuestos de los ciudadanos se destine de manera correcta a su cometido.

La gestión pública directa de los servicios públicos también presenta deficiencias y no pocas que se podrían comenzar a resolver con un estudio en profundidad y posterior diseño de un mapa de necesidades real, práctico y sostenible, pero hoy toca hablar del tercer sector.

Precariedad laboral.

- Los contratos de gestión de estos servicios con entidades privadas son temporales y sufren constantes modificaciones de un contrato a otro. Esto significa, por una parte, que nos encontremos en el sector un altísimo porcentaje de deficiencias en la contratación de los trabajadores (la reforma laboral parece querer corregir esto) y, por otra, que las modificaciones constantes de una licitación a otra de los recursos humanos exigidos (sin una relación de puestos de trabajo fija, modificación de ratios, de funciones, de titulaciones, etc.); dejan en una situación de indefensión e inestabilidad laboral a los trabajadores.
- Si la redacción y configuración de estos contratos administrativos son el origen de las muchas deficiencias del sistema, la modalidad de las subvenciones duplica la problemática: Su inconsistencia, temporalidad, inseguridad jurídica, etc., añade más problemas, más obstáculos a la dignidad de los profesionales.
- La dejación de funciones por parte de las administraciones públicas a la hora de inspeccionar, fiscalizar y revisar el cumplimiento de los términos de la ejecución de contrato en las empresas privadas tanto en relación al gasto del dinero público como a las condiciones laborales de los trabajadores en estos servicios.
- Prácticas abusivas, vulneración de derechos laborales, acoso laboral y estrategias de intimidación por un buen número de las entidades que gestionan estos servicios públicos.
- Excesiva rotación de los profesionales del sector, motivada por la precariedad económica y las condiciones de trabajo.
- Inhibición de las administraciones públicas en relación a la situación de los trabajadores tanto previamente (en la fijación de cláusulas sociales que garanticen las condiciones de los trabajadores) como durante la ejecución de contrato.



- Persecución de la libertad y la acción sindical. En primer lugar, estas entidades privadas tienen la potestad de contratar a quienes ellos estimen oportuno así como a despedir con dinero público, no con el propio, a quienes quieran. Esto supone, en principio, una distorsión de las relaciones laborales, de los principios de igualdad y libertad de los trabajadores así como de la posibilidad de contar con representantes de los trabajadores que equilibren con su actuación las irregularidades que puedan existir.
- Si una entidad puede contratar y despedir libremente a quien quiera, aunque sea éste un servicio público, es más que evidente que no va a contratar a trabajadores que en la defensa de sus derechos sean reivindicativos. Por otra parte, abre una puerta más que problemática en cuanto a la contratación ya que, al no existir apenas filtros ni control, la contratación de familiares, amigos, “sugerencias” de políticos y técnicos, “afinidades políticas e ideológicas” son un foco de irregularidades y mala praxis constante.
- Son numerosos los casos de injerencias e intervención en los procesos electorales por parte de las entidades (cuando no los impiden directamente con sus amenazas), incurriendo en vulneraciones flagrantes de la Ley de Libertad Sindical.
- Incumplimientos por parte de las administraciones públicas de los requerimientos de la Ley de Contratos del sector público relacionados con las condiciones laborales de los trabajadores. Utilización de la figura del concierto social de manera torticera para abaratar costes e impedir la transparencia en los procesos de licitación.

Perfil de los usuarios. Profesionalización de la intervención socioeducativa.

Los boletines de datos estadísticos de medidas de protección a la infancia y de medidas impuestas a menores infractores, a la dependencia, la discapacidad, etc., publicados anualmente por los Ministerios competentes así como la memoria de la Fiscalía General de Estado, reflejan una serie de datos que nos sirven para visualizar la realidad del sector.

Permítanme tomar como ejemplo el sistema de protección de menores como del de la reforma juvenil como una referencia interesante ya que es uno de los sectores donde la figura del educador social es más prevalente.

Los menores en situación de desamparo confluyen en un constante y progresivo incremento de las medidas de acogimiento residencial mientras que el acogimiento familiar se mantiene estable históricamente (leves oscilaciones alrededor de 19 mil menores, la gran mayoría en la familia extensa).

Por otra parte, aunque los expertos, los organismos internacionales y la legislación nacional y autonómica coinciden en establecer la necesidad de que los menores en situación desamparo y, por tanto, separados temporal o definitivamente de sus familias, sean atendidos en un ambiente familiar, estable y permanente; la realidad muestra el incremento exponencial de los menores atendidos, así como la necesidad de abrir nuevas plazas de acogimiento residencial ya que el número de familias acogedoras se mantiene estable y sin visos de incrementar a medio plazo.

Otra realidad constatable es que el perfil de los menores, así como el desarrollo de los recursos que se deben crear para su correcta atención (no podemos olvidar que la Ley de Infancia recoge que el interés del menor prevalecerá sobre cualquier otro interés legítimo) requieren una especialización frente a la normalización. Datos que demuestran estas afirmaciones es que casi un 50% tienen o han tenido tratamiento psicológico y/o psiquiátrico, casi el 20% tienen algún tipo de discapacidad intelectual o alrededor del 4% han tenido algún intento de suicidio.



A esto hay que añadir el incremento exponencial de los menores extranjeros no acompañados con las variadas problemáticas que por su situación personal y país de origen conllevan.

En cuanto a la situación de las **medidas judiciales en régimen abierto, semiabierto y cerrado** (con la excepcionalidad de las consecuencias derivadas de la pandemia) se observa, sobre todo, en los últimos años un incremento exponencial de los ingresos de menores con distintas problemáticas de salud mental.

Esta breve fotografía de la situación de la infancia en el Estado español unida a la situación de los profesionales que atienden a los menores en los centros residenciales, completamente extensible al resto de sectores, nos conducen a afirmar algunas cuestiones como las siguientes:

- Se requiere un personal muy especializado y formado (además de motivado) para atender a unos usuarios especialmente vulnerables que añaden a las características propias de la edad, su vulnerabilidad, la separación de su entorno familiar, su situación de desamparo, la exclusión social, su minusvalía, la desestructuración en sus condiciones de vida, sociales, económicas y emocionales; los trastornos mentales en un número más que significativo, los problemas psicológicos, etc.
- Las entidades privadas no son el recurso apropiado para gestionar estos centros tal y como está configurado el sistema actualmente, fundamentalmente, porque, por una parte, requieren criterios de rentabilidad y, por otra, necesitan músculo financiero para afrontar los desajustes presupuestarios, por ejemplo, impagos de las administraciones.
- Las administraciones públicas no aportan los recursos económicos, ni técnicos, ni la supervisión para garantizar una calidad mínima en la atención a los usuarios así como la dignidad laboral de los profesionales.
- No existe un modelo de intervención socioeducativo-emocional estatal ni autonómico que establezca, bien a través de una ley o decreto o algo así como una especie de libro blanco, los pilares básicos con los contenidos, los objetivos, las competencias y capacidades de los profesionales, las necesidades y los medios básicos para la atención a los usuarios, la titulación y formación de los trabajadores, la especialización de los centros, las ratios usuario/educador social/trabajador social/psicólogo, el servicio de apoyo psicólogo a los profesionales del sector, las evaluaciones de los riesgos en el trabajo, los protocolos para situaciones específicas (prevención de suicidios, contenciones mecánicas y físicas, detección de redes de captación de menores para la prostitución o la venta de sustancias tóxicas, etc.).

Mientras todas estas problemáticas no se aborden el sistema seguirá ocasionando en los trabajadores multitud de riesgos para su salud física, mental y emocional que mantendrán en niveles muy altos e inaceptables los riesgos psicosociales de estos.

La conclusión más genérica de todo lo expuesto es que se hace necesario cambiar el modelo de atención, la gestión por parte de empresas privadas es deficiente y no idónea para la atención a un servicio públicos de estas características y, finalmente, la profesionalización y la eliminación de la precariedad laboral de los trabajadores requiere una rápida intervención de las administraciones públicas.