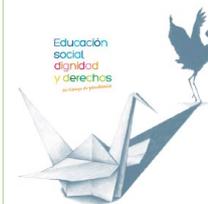




Etapa 6, València, 4/mayo/2022
Facultad Filosofía y C. de la Educación, UV

Mesa Coloquio

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



El papel de las asociaciones patronales en la calidad y estructura del Sector de acción social. El caso particular de APIME en la comunidad Valenciana

218

Esteban Burillo Borrego. Educador Social y Presidente de la Asociación Profesional de Instituciones de Menores de la Comunitat Valenciana, APIME.

Desde el punto de vista de un trabajador o trabajadora del tercer sector, y naturalmente también para una educadora o educador social, una entidad patronal es, en general algo que asoma como poco alineado con sus intereses. Más de un siglo de lucha de clases han marcado claramente en el subconsciente los rasgos clásicos del binomio patrono-trabajador como antagonistas en la lucha por los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

El paso del tiempo sin embargo, ha complicado la estructura del mundo del trabajo y nos encontramos (a parte de la realidad clásica que, qué duda cabe, sigue existiendo) con escenarios más complejos, en los que identificar a los protagonistas es más difícil y menos obvio.

Este es el caso del llamado “tercer sector” en general (y del sistema de protección de la infancia en particular) por lo que considero necesario hacer algunas apreciaciones sobre lo que son (desde mi punto de vista) desviaciones del “marco clásico” que ayuden a entender el papel de las organizaciones patronales y el rol que jugamos en la calidad del empleo.

Primera. Se ha producido una desviación en el campo del intercambio económico. Las entidades sociales proveedoras de servicios para la administración están sujetas a precios establecidos por el sistema público. Es decir, no fijan los precios como lo hacen las empresas ordinarias y dependen casi exclusivamente de los ingresos de la administración. Solo en cierto modo podría por tanto considerarse como si, al final, fueran las entidades la fuerza de trabajo y la administración la patronal. De hecho las entidades negociamos continuamente para conseguir que los presupuestos públicos permitan a las entidades desarrollar los servicios con calidad y eficacia.

Segunda. El carácter no lucrativo de las organizaciones imposibilita a las entidades sociales captar capital de socios o de terceros a cambio de ofrecer beneficios periódicos. (Eso, esencialmente significa “sin ánimo de lucro”) con lo cual no nos es posible (ni a mi entender



es deseable pero eso es otro tema) desarrollar el trabajo sin el concurso de los presupuestos públicos.

Tercera. Buena parte de las personas que trabajan en el sector tienen la doble condición de trabajadores (en el sentido clásico de ofrecer fuerza de trabajo y tiempo a cambio de salario) y de profesionales (entendido como gente formada que intercambia pericia profesional y habilidades a cambio de salario, lo que históricamente se llamaba “profesionales liberales”) lo que implica que existen dos vías de asociación en la defensa de sus intereses: el sindicato y el colegio profesional.

No es pequeña esta distinción puesto que los sindicatos por su naturaleza defienden a los trabajadores desde un punto de vista “de clase” mientras que los colegios profesionales defienden a sus colegiados desde un punto de vista “corporativo”. Es obvio que los intereses de ambos coinciden las más de las veces pero no siempre, y esto puede suponer complejidades adicionales.

Cuarta. Esto es específico del sector de protección de la infancia en particular, (aunque la declaración de los derechos sociales como derechos subjetivos que empieza a extenderse en la normativa va, a mi modo de ver, en esta línea) Las entidades que ofrecemos estos servicios estamos supliendo al estado en un servicio esencial que le compete y es responsabilidad suya (recordemos que los niños y las niñas del sistema de protección son responsabilidad directa de la administración que ejerce la tutela y cuyo responsable último es la persona que asume la presidencia de la comunidad autónoma). No es cuestión menor ésta porque eso significa que la administración tiene la obligación íntegra del cuidado de esas niñas y niños; que tiene que realizarlo directamente y, en caso de no poder, ha de proveer los fondos necesarios para asegurar el 100% de la cobertura. (Parece de justicia que quien tiene la tutela pague una pensión de alimentos a quien ejerce la guarda y custodia).

Sorprende, en este contexto, ver a algunos políticos y políticas ejercer el rol de generoso financiador como si fuera un gesto voluntario que pudieran eludir, y deslizar sospechas de que las entidades del sector nos dedicamos a malversar fondos públicos

Quinta. Las entidades sociales (al menos buena parte de las que forman APIME) existían y protegían antes de que se creara el Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales, el sistema público en general, la estructura del estado del bienestar e incluso antes de que existiera el mismo estado. Cabe recordarlo porque es en este contexto en el que las entidades han venido evolucionando y adaptándose a normas y circunstancias que las más de las veces han contribuido a crear. Apostando por la profesionalización del sector e instando a los estados a asumir la responsabilidad normativa y financiera de este trabajo.

Todas estas circunstancias, a mi entender, ayudan suficientemente a calibrar el papel que las entidades sociales (agrupadas en asociaciones patronales) desarrollamos en el difícil equilibrio de colaboración y negociación permanente con la administración, los sindicatos y los colegios profesionales. Nuestra función en este “baile” de negociación tiene sentido en el marco de unas relaciones abiertas, con reglas del juego claras y acordadas, de obligado cumplimiento para todas las partes. Tampoco este tema es menor. Buena parte de los conflictos vienen derivados de normativas o acuerdos ambiguos (y los debates interminables

sobre cómo interpretar los matices) antes que de incumplimientos normativos claros (que se denuncian y deben denunciarse en el marco de la normativa establecida).

Naturalmente no todas las entidades patronales somos iguales (como no lo son los sindicatos, los partidos políticos o los colegios profesionales) y conviene distinguir las características que hacen ser como es (y actuar como actúa) a APIME, y que esencialmente listaré porque han sido enunciadas anteriormente de uno u otro modo:

- Entidades pequeñas antes que grandes. Con costes de estructura bajos.
- Con miradas sobre el territorio concreto, apuesta por la estabilidad de la intervención y centralidad en la atención.
- Entidades con larga trayectoria.
- Protagonistas del proceso de ordenación del sector desde el diálogo permanente con la administración.
- Promotoras de la necesidad de un convenio digno y acordado.

Nuestros principios de funcionamiento son simples y podrían resumirse simplícidamente en tres grandes bloques:

De carácter ético

- Asegurar el equilibrio óptimo entre calidad y alcance. Necesitamos atender a cuantos más niños en desamparo posibles porque somos la respuesta a una necesidad social sangrante, pero no a cualquier precio ni con cualquier concesión. Los salarios han de pagarse en tiempo y forma y adaptarse al contexto, los suministros y las infraestructuras han de poder proveerse... es necesario que los centros funcionen y funcionen bien por el bienestar de los niños y las niñas antes que todo.

De carácter normativo

- Asegurar el cumplimiento de la ley
- Mantener el diálogo con los sindicatos en el marco de la negociación colectiva.

De carácter estratégico

- Mantener el diálogo constructivo con la administración (sin negarle legitimidad pero sin concederle arbitrariedad)

Nuestra existencia en el marco de las relaciones laborales está centrada, por tanto, en asegurar que los proyectos de intervención social vayan ganando en calidad (entendida como calidad de la atención a los niños y niñas que cuidamos). Los y las trabajadoras de los centros son, por tanto, pieza esencial de ese cuidado y nos parece maravilloso que sus condiciones laborales (no solo salariales) sean las mejores y por eso presionamos a la administración para que posibilite los recursos que nos permitan mejorarlas e instamos a la universidad para que mejore de manera continua los planes de estudio para adaptarlos a las necesidades del contexto y las demandas de los recursos de modo que los trabajadores y trabajadoras del sector estén preparadas para ofrecer el mejor servicio y con la mejor calidad; lo que requerirá, por ende, el mejor salario y las mejores condiciones.

