

Informe al Departament de Drets Socials e Inclusió sobre l'impacte de l'absentisme, en les seves diferents formes, i la reducció de jornada laboral anual en la atenció a las persones en les residències de gent gran.

Preàmbul.

Els més de 30.000 professionals del sector, responsables organitzatius i empreses compromeses amb les seves funcions y responsabilitats NO volem ser ni senyalats ni part perjudicada gratuïta e implícita dels genèricament denunciats “escandalls o negligències” en àmbits residencials, en la majoria de les ocasions per faltes alienes a nosaltres com son conseqüències de dèficits de regulació, infrafinanciació, buits legals, normatives inconnexes, pomes podrides o empreses sense anima.

Que cada pal aguanti la seva vela y que es “rasqui” darrera de cada problema perquè es molt probable que l'origen el tenim en altes responsabilitats alienes i que, si no fos per la entrega extraordinària de milés i milers de professionals del sector, la situació encara seria pitjor.

Davant la inacció de qui correspongui, volem obrir absolutament les finestres i agarrar-nos a la idea de que només a través de la transparència, al final només el “poble pot salvar al poble”. Vista la evolució demogràfica, i la tendència de la situació, els nostres “incendis” o “inundacions” de veritat encara estan per arribar...i ja fa massa temps que les anunciem i denunciem.

Som conscients que entrem en un terreny reliscant amb ponts de interessos i silencis compartits però “cuentas son cuentas y no cuentos” i las dades i els números son els que son. (sobre el 12% absentisme estimat al sector sociosanitari/residencial)

1. Informe:

Ens adrecem a vostès per traslladar una preocupació greu i creixent en relació amb **l'impacte de l'absentisme laboral** -en ocasions reiterat i de difícil justificació- i la repercussió del mateix que es reproduïxen como un tsunami en moltes, moltíssimes residències -publiques, concertades y privades- de gent gran, i la seva repercussió en l'organització i resultats de les cures a las persones. Aquest any que portem, i especialment el estiu, es de record Guinness.

Tot i que la ràtio d'atenció directa establerta és de 0,39, de les quals aproximadament 0,32 corresponen a personal gerocultor, la realitat és que l'absentisme sistemàtic fa que aquestes xifres siguin només referents teòriques. En la pràctica, el servei es presta amb menys

professionals dels necessaris i dels que exigeix la normativa i, per tant, amb una ràtio real inferior a l'establerta.

A més, a aquest absentisme imprevist i reiterat s'hi afegeixen els absentismes legals -dies d'assumpes propis, permisos, etc, etc, - que tot i ser legal i previsible, el resultat es que també redueixen la presència efectiva de personal.

Quan ambdós factors coincideixen, especialment en períodes com a ponts o a l'estiu, es generen situacions de col·lapse e incapacitat assistencial que posen en risc no sols la qualitat de l'atenció, sinó i també la seguretat de les persones residents.

Quan parlem d'absentisme parlem de:

Absentisme legal, absentisme previsible, absentisme súbit llarg e imprevist, absentismes subits puntuals de un día o dos, de tan en tan i que no es solen contabilitzar en las estadísticas. (aquest es molt imprevist e inexplicable.

Quasevol des tipos relacionats te una repercusió practica i directa en la planificació assistencial.

Exemple quantitatiu de l'impacte de l'absentisme en les ràtios

La normativa estableix, com hem apuntat, una ràtio d'atenció directa de 0,39 per resident, de les quals 0,32 corresponen a personal gerocultor.

Si tenim en compte un absentisme mixt del 12% distribuït a llarg de l'any, (sense comptabilitzar els puntuals que cada dia en tenim mes) la realitat matemàtica és que només es disposa habitualment del 88% del personal previst. ¡Gairebé sempre anem coixos!

<u>Concepte</u>	<u>Ràtio teòrica</u>	<u>Ràtio real</u> (12% absentisme)
Atenció directa global	0,39	0,34
Personal gerocultor	0,32	0,28

Per fer-lo senzill, en un centre de 100 residents, això significa passar de 39 professionals d'atenció directa previstos a només 34 efectius, i de 32 gerocultors previstos a només 28 reals.

Posem un exemple sobre 100 places, però la proporcionalitat es aplicable a qualsevol nombre d'ocupació amb una senzilla regla de tres.

En termes pràctics, un absentisme del 12% suposa perdre una de cada vuit mans disponibles. Aquesta reducció afecta directament la qualitat assistencial i incrementa la sobrecàrrega del personal que sí que és present. Amb un altre lectura afegida: als bons aspirants no les hi agraden els llocs de feina amb molt absentisme perquè saben que tindran sobrecarrega de feina. Aquets centres s'acaben convertint en "centres maleits". Vostès, en les seves residències, saben molt bé de què parlem.

Impacte addicional sumatori de la reducció de la jornada laboral en la ràtio assistencial

En només dos anys, la jornada laboral anual ha passat de 1792 hores a 1772 hores per treballador, el que representa una reducció de 20 hores anuals per persona. En una plantilla de 40 treballadors, això suposa una disminució acumulada de 800 hores anuals disponibles per atenció directa.

Aquest descens d'hores de presència efectiva té també un impacte directe en la ràtio real d'atenció a les persones residents. La combinació de la reducció de jornada i l'absentisme estructural porta a una situació en què les ràtios reals es veuen doblement afectades i molt a la baixa.

Aquesta reducció estructural de disponibilitat horària empitjora encara més l'escenari de manca de personal, sobrecàrrega i risc assistencial, especialment si es manté la mateixa y declarada dotació pressupostària per sota de cost sense els necessaris ajustos que compensin la disminució d'hores efectives.

Es fa evident que cal una revisió immediata dels criteris de finançament i de cobertura de places per garantir que les ràtios legals no siguin només teòriques, sinó efectives i reals en el dia a dia de l'atenció.

Conseqüències de la situació

- **Incompliment** dels estàndards mínims de qualitat i dels insuficients ràtios legals.
- **Reducció** del temps efectiu de dedicació de cures i atencions a cada resident.
- **Sobrecàrrega** del personal presencial no absentista i risc afegit de noves baixes.
- **Augment del risc** d'errors assistencials i de deteriorament en la qualitat de vida de les persones residents.

Factors normatius i laborals

La normativa laboral i/o el tipus de contractació actual té una perversió colateral: protegeix de manera gairebé absoluta a tots els treballadors, incloent l'empleat absentista, però a l'hora deixa desprotegits els treballadors compromesos en transvasar-los, com a resultat de la seva pròpia responsabilitat, més feina del que els correspondria.

Tots sabem que a la pràctica, quan es demanen dies propis i coincideix que hi han absents, si se denegen per dèficit assistencial el resultat més probable és que en moltíssimes ocasions no acudeixen al lloc de treball o "s'agafen la baixa" i el resultat global és encara pitjor que la situació de desatenció a les persones dependents que es tracta d'evitar. Estem lligats per la realitat i l'experiència es demolidora.

També és necessari revisar els exigits, e insuficients per aquest sector, períodes de prova contractuals, ja que, p.e., en torns alterns, un mes equival de fet a quinze dies reals, totalment insuficients per valorar no només la obvietat de continguts laborals sinó també una qualitat necessària en este tipus de activitat: el compromís amb dependents i companys.

D'altra banda, és un fet constatat que no hi ha personal, ni amb formació ni sense, disponible per contractacions fixes i molt menys per substitucions, siguin per a horaris parcials, complets o períodes llargs de temps. Ningú vol cobrir aquest absentisme reiterat o fer suplències.

2. Proposta de solucions

En aquesta activitat la plaga de l'absentisme implica indirectament maltractament. Això es una evidència que no es pot deixar de tenir sobre la taula per a qualsevol decisió. Parlem d'atenció centrada en la persona? Dons parlem-hi.

1.-Proposem obrir un procediment urgent i extraordinari de regularització de persones migrades sense papers, seguint el precedent de la DANA de València. Això permetria disposar de més professionals i ampliar la bossa de treballadors.

2.- Proposem un període de prova contractual mes llarg, com al resta de titulats en aquesta activitat: entre 3 i 6 mesos.

3.- Proposem dotar de criteris d'autoritat de les direccions davant la pressa de decisions que impliquen risc de desatenció a les persones dependents.

4.- La constatació i reiteració d'absentismes indegudament justificats o directament injustificats hauria de permetre la inclusió d'aquestes persones en el demanat, varies vegades, "registre de mal tractadors en l'àmbit de les cures a les persones grans dependents"

3.- Sol·licituds concretes

1. Revisar l'impacte real i global de l'absentisme total en les ràtios: la nostra avaluació és demolidora en perjudici de les persones dependents: plou sobre mullat.

Parlem d'un tema estructural, i no incidental o temporal, pel qual s'han d'establir mecanismes amb previsió reglada tipo "situació d'emergència", regulant y publicitat a famílies i usuaris les funcions prioritàries o secundàries a desenvolupar davant la NO cobertura efectiva de les baixes. Tothom a de prendre consciència i traslladar la ciutadania que aquest tipus d'absentismes en les situacions actuals NO es cobriran. **La gent que hi queda treballant a de prioritzar tasques, si o si, sense estar senyalats facin el que facin.. ¿Es mes o menys prioritari menjar a unes hores o unes altres?, ¿o mantenir la higiene?, ¿o adequar las hores de descans?, ¿fer canvis de bolquers per les incontinències?, ¿atendre als familiars a qualsevol hora o situació?, ¿donar les medicacions?, ¿mantindrè el ritme de persones amb trastorns cognitius com a mecanismes d'ajuda a la orientació temporo-espacial?. NO LO TENIM FÁCIL.**

2. Revisar períodes de prova i normativa de contractació en residències.

3. Analitzar la viabilitat d'un procediment extraordinari urgent de regularització de persones migrades.

4. Ajustar la planificació i dotació econòmica a la realitat assistencial: increment de ratis, increment de financiació sectorial, prohibició immediata de concertació per sota de cost.

5.- Facilitar l' accés a l' historial i la vida laboral de les persones candidates.

6.- Treballar "lagunas interpretatives" dels convenis col·lectius sense oblidar que la persona dependent es al final la receptora de les decisions.

Annex 1: Taula comparativa diferents escenaris d'absentisme

Absentisme	Presència real	Ràtio atenció directa (0,39)	Ràtio gerocultor (0,32)	Equivalència en 100 residents
0%	100%	0.390	0.320	39 professionals / 32 gerocultors
5%	95%	0.370	0.304	37 professionals / 30 gerocultors
10%	90%	0.351	0.288	35 professionals / 29 gerocultors
12%	88%	0.343	0.282	34 professionals / 28 gerocultors
15%	85%	0.332	0.272	33 professionals / 27 gerocultors

Com es pot observar, fins i tot amb percentatges "modestos" d'absentisme (5-10%), l'impacte sobre la disponibilitat real de professionals és molt significatiu i compromet la qualitat assistencial.