



Atención sociosanitaria, ¿falta personal?

En este momento de grave situación de desempleo es importante buscar donde pueda haber oportunidades de trabajo. Por eso, resulta muy llamativa la información de la Comisión Europea, según la cual en España van a hacer falta cerca de 300.000 personas para atender servicios sociosanitarios. El Libro Blanco que en 2004 elaboró el Gobierno con vistas a la Ley de Dependencia también recogió estimaciones esperanzadoras para quienes busquen empleo. Sin duda, sus autores pecaron de optimistas. Trescientos mil empleos directos y casi otros tantos indirectos fue su erróneo pronóstico.

Es cierto que, a pesar de la crisis, en 2009 y 2010 aún se registró en el sector privado de la atención sociosanitaria algún incremento del empleo, que contrastaba con las reducciones de personal en la mayoría de los sectores. Pero la realidad a día de hoy es, como mínimo, de estancamiento en el sector privado de la dependencia y de reducción (no homogénea) en el público.

Existe necesidad de profesionales en el sector sociosanitario, que irá creciendo; hay que hacer más atractivo el sector

Sin embargo, esta situación acabara cambiando: la crisis acabará y la evolución demográfica hará ineludible aumentar el número de personas que se dediquen a la atención de los mayores y los dependientes. A estos efectos, deberíamos analizar y valorar algunos problemas que afectan a los recursos humanos: la heterogénea regulación de las condiciones de trabajo, los salarios poco atractivos, la falta de estabilidad en el empleo, el notorio déficit formativo y frecuentes situaciones de estrés laboral. De otra parte, los salarios son bajos y la evolución salarial poco o nada estimulante. En 2013, el incremento salarial, donde pueda haberlo, será del 0,3 por ciento, y la tasa de temporalidad en el sector supera el 30 por ciento.

Todo ello significa que hay necesidad de profesionales en el sector sociosanitario y que esta necesidad va a crecer en el futuro, y que, laboralmente hablando, hay que hacer más atractivo el sector, mejorando la formación, condiciones de trabajo y estabilidad en el empleo. En conclusión, hay que invertir mucho más en recursos humanos. El problema no se debe reducir a crisis y a austeridad presupuestaria.