

## **REUNIÓN DIRECCIÓN-GERENCIA ASSDA. LUNES 13 DE MAYO SOBRE LA PROBLEMÁTICA DEL COLECTIVO DE VALORADORES DE LA DEPENDENCIA.**

Con la publicación y entrada en vigor del Decreto-ley 3/2024, de 6 de febrero, por el que se adoptan medidas de simplificación y racionalización administrativa para la mejora de las relaciones de los ciudadanos con la Administración de la Junta de Andalucía y el impulso de la actividad económica en Andalucía, que en su Capítulo II establece el procedimiento para el reconocimiento de la situación de dependencia y del derecho a las prestaciones del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia en Andalucía, el colectivo de trabajadores que llevan a cabo la valoración de la dependencia en Andalucía se han dirigido a ISA para transmitirnos su preocupación por la situación generada.

Ha sido este el motivo por el que hemos solicitado esta reunión con el fin de poder aclarar y exponer las siguientes cuestiones:

1. El sistema de valoración que se establece supone una mayor carga de trabajo, puesto que las competencias de los PIA pasan a ser competencia de los valoradores. Actualmente, se hacen una media de 3 valoraciones al día, pero con la regulación actual, aumentará el tiempo de valoración de 45 min. a 2h. de estancia en el domicilio de la persona a valorar, puesto que hay que recabar todos los datos y emitir la resolución con las propuestas de recurso.

Este cambio lleva a que se produzca una falta de personal que puede incidir en retrasos en el reconocimiento de la situación de dependencia en Andalucía.

**Desde ISA solicitamos que se nos informe sobre la previsión de ampliación del número de plazas para llevar a cabo esta labor, así como del número de plazas en RPT y la dotación existente actualmente.**

2. Tenemos conocimiento de que se está elaborando un programa informático, que será el que contendrá los datos que darán lugar al reconocimiento y grado de dependencia de la persona evaluada. (Actualmente se utiliza un PDF y se cuelga en la red).

**Sobre esta cuestión, le solicitamos información sobre la previsión de acciones formativas específicas para el personal sobre el contenido y manejo del programa y las cuestiones que se susciten en cuanto a la información que haya que incluir en él.**

3. **Solicitamos que nos informen sobre el grado de implantación del nuevo sistema y el funcionamiento del mismo.**
4. En Disposición adicional octava del Decreto-ley mencionado, se establece la distribución geográfica del personal de atención a la dependencia *“en las zonas básicas de servicios sociales de la provincia donde preste su servicio. La distribución y planificación se hará por la Agencia que tenga atribuidas las funciones para el desarrollo de las actividades de organización y prestación de los servicios necesarios para la gestión del Sistema para la Autonomía y Atención de la Dependencia en Andalucía, en función de las necesidades y carga de trabajo que en cada momento sea preciso atender”*.

**Entendemos que la distribución de las plazas que se plantea en este texto en las zonas básicas de servicios sociales de la provincia, estará reflejada en las características del puesto que contenga la RPT, y que el ámbito geográfico que se defina como característica de la**

**plaza, será el que tenga que cubrir el personal funcionario que se encuentre destinado a cada puesto. Solicitamos confirmación sobre esta cuestión.**

5. Nos consultan sobre el papel de los ayuntamientos y diputaciones, puesto que hay alguna información sobre el posible establecimiento de convenios con estas administraciones para el desarrollo de tareas relacionadas con el reconocimiento de la situación de dependencia.

**Solicitamos información sobre esta cuestión.**

6. En relación con la prevención de riesgos laborales, le solicitamos si están incluidas en la evaluación de riesgos las siguientes cuestiones:

**Primero.** Al tener que realizar, entre otras tareas, visitas a hogares donde tienen que valorar una situación de dependencia o por otros motivos, consideramos que en estos casos en que se visitan hogares (a veces en zonas conflictivas) debería haber un protocolo de prevención de situaciones de violencia, e incluso hacer una evaluación de riesgos específicos para este tipo de tareas.

**Segundo.** Estos empleados públicos estarían encuadrados dentro del grupo de "personas que trabajan con personas"; esto los hace especialmente vulnerables al riesgo psicosocial llamado Burnout (estar quemando en el trabajo). La evaluación de riesgos psicosociales de estos puestos de trabajo debería contemplar especialmente esta circunstancia y prever medidas preventivas (como por ejemplo rotación de tareas) en caso de que aparezca el burnout.

7. Dietas, desplazamiento, transporte público...

En cuanto a la forma de prestación del servicio del personal valorador de la dependencia existen cuestiones importantes que proponemos, puesto que es una tarea que se desarrolla fundamentalmente en los domicilios de las personas a valorar:

- Es conveniente que cada zona disponga de un espacio administrativo en un centro de servicios administrativos, ubicado en el municipio que se establezca como cabeza de zona, en el que el personal disponga de todo lo necesario para llevar a cabo la tarea administrativa de su puesto de trabajo.
- Por sus características, estos puestos de trabajo están sujetos a movilidad continua, que, hasta ahora, el personal cubre utilizando su propio vehículo. Consideramos que es necesaria una mayor cobertura en caso de accidente o siniestro, y que se prevea la sustitución de esta forma de desplazamiento por vehículos propios de la Junta de Andalucía.

8. Propuesta de modificación de RPT.,

- Todas las plazas son N18 con exclusiva.
- Proponemos añadir al complemento específico los factores de especial dificultad técnica y de penosidad/peligrosidad.

Los valoradores y valoradoras de la dependencia vienen desarrollando una importante labor que requiere de profesionales cualificados y con formación específica para ello. La atención a la dependencia es uno de los pilares básicos del estado de bienestar, con una amplia repercusión en todos los niveles de la sociedad, por lo que las condiciones laborales deben estar en consonancia con sus funciones.

El aumento de la carga laboral tiene que traducirse en una mejora de las condiciones laborales, por lo que proponemos que se les

aumente el complemento específico incluyendo en él el factor de especial dificultad técnica, que está reconocido a todos los empleados en contacto directo con la ciudadanía y el factor de penosidad o peligrosidad, ya que el puesto de trabajo implica la posibilidad, derivada de su propia naturaleza, de sufrir accidentes y agresiones físicas y psicológicas, así como tareas que pueden producir contagio o peligro por tratamiento con personas que pueden tener enfermedades peligrosas y contagiosas.

Sevilla, a 13 de mayo de 2024.