



Acabemos con el juego de la precariedad social.

Este año ha vuelto a hacerse visible en nuestra sociedad la precariedad laboral y los riesgos psicosociales que afronta el personal del sector social. No es una novedad: es un mal endémico en nuestro sector, con apenas avances reales para quienes sostienen este trabajo día a día.

Después de tanto tiempo de espera y silencio institucional, la falta de respuestas ha desembocado en situaciones de violencia, agresiones y vulneraciones sistemáticas de derechos laborales básicos. Frente a quienes señalan únicamente a los responsables inmediatos de esos hechos, nosotras y nosotros afirmamos: la raíz del problema está en la precariedad estructural y en la falta de protección laboral que sufrimos como colectivo profesional.

1. Precariedad y fragmentación

Trabajamos bajo un amparo insuficiente de derechos.

Cada comunidad y entidad aplica convenios distintos. Esto genera desigualdad entre profesionales que hacen lo mismo en lugares diferentes.

A esta fragmentación se suma la privatización y subcontratación: servicios públicos convertidos en negocio privado, con menos salario, menos derechos y más riesgos. Los contratos se subastan a la baja, mientras las administraciones se desentienden.

La desigualdad es abismal entre personal público y privado: salarios diferentes, funciones sin reconocer y ratios imposibles.

Las administraciones públicas han dejado en manos de empresas privadas la gestión de servicios básicos, mientras recortan plantillas, precarizan las condiciones y debilitan lo poco que queda de red pública.

2. Contra los discursos de odio

¡Negamos los discursos de odio!

¡Negamos las noticias manipuladas que criminalizan a quienes acompañamos!

No aceptamos que se señale a lxs menores, ni a ningún colectivo, como responsables de la precariedad.

El/ls también son víctimas de un sistema roto, sin recursos suficientes.

La solución está en mejorar nuestras condiciones laborales, aumentar plantillas, organizar bien los recursos y garantizar una inclusión plena en la sociedad.

3. Invisibilidad y sobrecarga

El sector social cumple una función esencial: atender y defender derechos de personas en situación de vulnerabilidad.

Aun así, seguimos siendo invisibles.

Se nos exige mucho y se nos da poco:

- Plantillas insuficientes.



PLATAFORMA DE PROFESIONALES DEL SECTOR SOCIAL

- Funciones por encima de nuestras categorías profesionales pactadas en contrato.
- Ausencia de complementos obligatorios (peligrosidad, guardias, nocturnidad, penosidad, disponibilidad digital, etc.).
- Horas extras no reconocidas.
- Contratos parciales encubriendo jornadas completas.
- Contratos de prueba fraudulentos.

En los servicios públicos, además, los problemas se multiplican:

- Falta de reconocimiento y de promoción interna.
- Falta de formación financiada y en jornada.
- Procesos selectivos interminables que dejan plazas desiertas.
- Vacantes sin cubrir, masificación de servicios y vulneración de derechos básicos como vacaciones o permisos.
- Falta de funciones de lxs profesionales en sectores educativos.

El resultado es una sobrecarga permanente que destroza nuestra salud y precariza también la atención a las personas usuarias.

4. Perfiles profesionales ignorados

El sector social es diverso y multidisciplinar.

Pero esta riqueza se degrada cuando se contrata en categorías más bajas, asignando funciones de mayor nivel sin reconocimiento o asignando funciones que no son del perfil laboral a lxs profesionales.

Esto invisibiliza nuestro trabajo y deteriora la calidad de los servicios.

En muchos casos, se contrata con la categoría correcta, pero los convenios no recogen funciones claras. Así, se nos imponen tareas según la necesidad del recurso o del responsable, sin organización real ni reconocimiento.

5. Salud y riesgos biopsicosociales

- La precariedad no sólo vacía el bolsillo: afecta a nuestra salud.
- Jornadas prolongadas sin descanso suficiente.
- Disponibilidad permanente, vulnerando el derecho a desconexión digital.
- Sobrecarga emocional sin protocolos de apoyo.
- Estrés continuo por miedo a denunciar o sufrir represalias.
- Incumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos, sin formación adecuada ni protocolos.
- Instrucciones contradictorias y desorganización laboral que nos obligan a asumir funciones que no corresponden a nuestro perfil.

Nuestra salud física y mental está en riesgo cada día.



6. ¿Por qué decimos basta?

Porque la vocación no puede ser excusa para explotarnos.

Porque la calidad del servicio social depende directamente de las condiciones de quienes lo sostienen.

Porque los recortes, la privatización y la desorganización destruyen tanto nuestro trabajo, como los derechos de la sociedad.

Porque no podemos permitir que este ámbito quede marcado por los constantes riesgos laborales, por la peligrosidad a la que nos enfrentamos cada día y, también, por la violencia estructural que atraviesa al sector. Un sector profundamente feminizado, golpeado incluso por feminicidios, frente a la indiferencia y la falta de respuesta de las administraciones competentes.

6. Nuestras reivindicaciones

Por todo ello, la Plataforma Estatal de Profesionales del Sector Social, nacida en marzo de 2025 como respuesta organizada ante la precariedad, exige:

1. Condiciones laborales dignas. Cumplimiento de ratios mínimas según el perfil demandante, en caso de cumplirlas suele ser por contratación de distintos perfiles que no tienen que ver con la acción e intervención socioeducativa, dejando en personal mínimo la plantilla, reclamación de salarios justos adecuados a cada perfil profesional, seguridad en los puestos laborales y acción ante denuncias o demandas de peligrosidad, salud y prevención de riesgos y accidentes laborales, recursos suficientes dentro de cada centro o espacio donde se interviene.
2. Fin del deterioro por externalización de servicios. Limitar la privatización y subcontratación de servicios sociales públicos que degradan empleo y atención; cuando exista gestión indirecta, cláusulas sociales y salariales que impidan el beneficio económico a través de las situaciones de riesgo humanas tanto para lxs profesionalxs, como para lxs usuarixs.
3. Reconocimiento profesional real. Clasificación profesional ajustada a funciones y titulación, creación de equipos interdisciplinares/multidisciplinares y recalificación cuando proceda.
4. Igual trabajo, igual salario. Equiparación progresiva entre personal de entidades públicas y privadas.
Retribuyendo las funciones reales desempeñadas con acuerdo a las categorías profesionales. Eliminando las contrataciones temporales, con sistemas de contratación planificados, que permitan la cobertura de bajas, vacaciones y el disfrute de permisos y licencias.
5. Actualización por coste de vida. Revisión salarial vinculada a la realidad económica (IPC) y actualización del salario base en convenios y complementos.
6. Adecuación de categoría y salario. Sistemas de evaluación periódica para verificar que cada persona está bien encuadrada; si realiza funciones superiores durante más de dos años como máximo, ascenso o complemento consolidable, según el Convenio de acción e intervención social Estatal, convenio específico o la normativa aplicable correspondiente.



PLATAFORMA DE PROFESIONALES DEL SECTOR SOCIAL

7. Complementos obligatorios. Pago de disponibilidad, guardias, urgencias, nocturnidad, peligrosidad, penosidad, educativo, festivos y conexión digital cuando se exija; nada de disponibilidad gratuita.
8. Jornada y descansos legales. Cumplimiento estricto de la jornada pactada; registro horario fiable; horas extras justificadas, dentro de límites y compensadas; 12h mínimas entre jornadas y 36h de descanso semanal ininterrumpido. Descanso dentro de la jornada obligatorio, según el horario laboral y regulado bajo convenio.
9. Calidad del servicio y derechos humanos. Auditorías/inspecciones periódicas para garantizar la no discriminación, trato digno a la plantilla y atención respetuosa a las personas usuarias.
10. Formación en jornada o compensada. Planes de formación en salud, marco legal, técnica y metodología profesional, igualdad y diversidad. Si es fuera de jornada, compensación por realizarlas en éstas.
11. Promoción interna real. Procedimientos transparentes que valoren experiencia y antigüedad.
12. Estabilidad contractual. Priorizar contratos indefinidos; uso justificado y limitado de contrataciones temporales o fijo-discontinuas, con claridad de estos periodos y priorizar jornadas completas ante jornadas parciales, fijo-discontinuas o temporales.
13. Registro de un horario laboral fiable. Sistemas digitales que impidan falsificación o presión para infra-declarar horas.
14. Calendario laboral previsible. Publicación con antelación suficiente y acceso de estos a comités o delegaciones de personal; cuadrantes reales y con cumplimiento de ratios que permitan prestar una atención de calidad, evitando improvisaciones, duplicidad de turnos y horarios excesivos que generan sobrecarga emocional.
15. Voluntariado sin sustitución de empleo. Garantizar que las jornadas de voluntariado dentro de programas no sustituyen trabajo retribuido. Cuando se solicite apoyo extraordinario de la plantilla, fijar un máximo anual y compensación (número a acordar en negociación).
16. Nóminas transparentes. Desglose claro de salario base, complementos, pluses y pagas extra para posibilitar reclamaciones.
17. Refuerzo de plantillas. Especialmente en atención a colectivos vulnerables, evitando servicios mínimos crónicos y sobrecarga emocional.
18. Prevención y protocolos. Evaluaciones periódicas de riesgos (incluidos psicosociales), planes de prevención, protocolos frente a acoso laboral y sexual, amenazas y agresiones. Actuación inmediata ante denuncias, con protección de la persona denunciante y la garantía del anonimato, con la creación de un órgano colegiado competente con relación a las denuncias, que asegure la protección del personal, que no tenga que pasar por su dirección directa.



PLATAFORMA DE PROFESIONALES DEL SECTOR SOCIAL

¡Por todo esto decimos basta!

No pedimos privilegios: pedimos dignidad y justicia laboral. La precariedad laboral en el sector social es una amenaza doble: el deterioro de nuestras condiciones es también el deterioro de la atención a las personas que acompañamos.

No permitiremos que un sector tan esencial quede manchado por la precariedad, el abandono institucional y los riesgos que ponen en peligro nuestras vidas.

¡Este 20 de septiembre salimos a la calle porque sin derechos laborales no hay derechos sociales!!

Finalmente, defendemos que el foco no se dirija a etiquetar a colectivos o personas, alimentando discursos de odio, sino a transformar las condiciones laborales: cumplir y mejorar los mínimos legales y negociar nuevos Convenios Estatales, Autonómicos y normativas de las distintas Comunidades Autónomas, que mejoren condiciones de trabajo, que pongan fin a la inestabilidad que daña la salud de lxs profesionales y merma la calidad de la atención a quienes acompañamos.

**¡Basta de precariedad laboral en el sector social!
Por un trabajo digno, salud y derechos para lxs trabajadores**